

การศึกษาปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู



นายปฐมพงษ์ ทะแสง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A STUDY OF DISCRIMINANT FACTORS OF TEACHERS' WILL TO LEARN



Mr. Pathompong Thasang

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Research

Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2009

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้
ของครู

โดย

นายปฐมพงษ์ ทะแสง

สาขาวิชา

วิจัยการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ แกมเกต)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร.วันทยา วงศ์ศิลปภิรมย์)

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปฐมพงษ์ ทะแสง : การศึกษาปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู
(A STUDY OF DISCRIMINANT FACTORS OF TEACHERS' WILL TO LEARN) อ.ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์หลัก: รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ, 119 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความเต็มใจในการเรียนรู้
ของครูจำแนกตามภูมิหลังของครู 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้
ของครู 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูกลุ่มที่ไม่มีความต้องการ
ในการเรียนรู้และกลุ่มที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2552 จำนวน 471 คน เครื่องมือ
ที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน และการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม ด้วยโปรแกรม SPSS for
Windows

ผลการวิจัยสรุป ได้ดังนี้

1. ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมีความอยากใน
การเรียนรู้ เมื่อจำแนกตามภูมิหลังประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งวิทยฐานะของครู
มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยที่สามารถจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู มีดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล
ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง แรงจูงใจ ทศนคติต่อ
วิชาชีพ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า และแหล่งเรียนรู้ โดย
สามารถจำแนกกลุ่มของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูได้ถูกต้องร้อยละ 75.20

3. ปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูจากการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า
กลุ่มครูที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ การรับรู้
ความสามารถของตนเอง ทศนคติต่อวิชาชีพ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และปัจจัย
สภาพแวดล้อม ได้แก่ การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แหล่ง
เรียนรู้ ส่วนกลุ่มครูที่ไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
แรงจูงใจ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า

ภาควิชา ศึกษาศาสตร์และการศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์

ปีการศึกษา 2552

ลายมือชื่อผู้วิจัย

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

5183349227 : MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH

KEYWORDS : TEACHER LEARNING / WILL TO LEARN

PATHOMPONG THASANG: A STUDY OF DISCRIMINANT FACTORS OF
TEACHERS' WILL TO LEARN. THESIS ADVISOR: ASSOC.PROF.
DUANGKAMOL TRAIWICHITKHUN, Ph.D., 119 pp.

The purposes of this research were 1) to comparatively study the level of teachers' will to learn by classifying the teachers' background 2) to analyze the discriminant factors that discriminated the level of the teachers' will to learn 3) to study the factors that discriminated the will to learn of the teachers who did not need to learn and who were eager to learn. The sample size consisted of 471 teachers in schools under the Office of The Basic Education Commission who were teaching in 2009 academic year. The research instrument was the discriminant factors of the teachers' will to learn questionnaire. The research data was analyzed by computer program for descriptive statistics and discriminant analysis

The findings were as follows:

1. Overall, the teachers had the will to learn at the wonder how to learn level. When considering the teachers' working experience and academic status, the teachers' will to learn showed statistically significant different at .05.

2. The factors that can discriminate the teachers' will to learn were personal and environmental factors. Personal factors consisted of motivation, self efficacy, occupation attitude and readiness to self study. Environment factors consisted of the opportunity to encourage progress and education resource. These factors were 75.20 percentages of original grouped cases correctly classified.

3. The result of qualitative data analysis showed that the factors that discriminated the will to learn of the teachers who were eager to learn were motivation, self efficacy, attitude and readiness to self study as personal factors and opportunity to encourage progress, the relationship with colleagues and education resource as environment factors while discriminated factors for not need to learn teachers was motivation as personal factor and opportunity to encourage progress as an environment factor

Department : Educational Research and Psychology

Field of Study : Educational Research.....

Academic Year : 2009.....

Student's Signature

Pathompong Thasang

Advisor's Signature

Duangkamol Traiwichitkhun

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสำเร็จและความเมตตาและกรุณาอย่างสูงยิ่งจากการดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้เสียสละเวลาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ แนวคิดที่เป็นประโยชน์ และตรวจทานแก้ไขปรับปรุงส่วนที่บกพร่องจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณท่านด้วยความเคารพอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน อันประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง อาจารย์ ดร.ปิยะวรรณ พันธุ์มงคล อาจารย์ ดร.วลัยพร ศิริภรณ์ ศึกษานิเทศก์เสนาห์นุช วิเศษสุข ดร.วิเวชา ปัญจมานนท์ คุณครูเอมอร สุมามาลย์ และคุณครูสุพรรณ อินทะชัย ที่ได้กรุณา สละเวลาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการสร้างเครื่องมือวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกตุ และดร.วันทยา วงศ์ศิลป์ ปรธานและกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบ ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ อันเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอด วิชาความรู้และประสบการณ์ ทำให้ผู้วิจัยสามารถทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ได้ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ ในภาควิชาที่ดูแลนิสิตเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้กรุณาอบทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์จนทำให้ผู้วิจัย สามารถทำวิทยานิพนธ์สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณคุณสุรศักดิ์ คุณวิรุฑธ คุณอุษณีย์ คุณคู่บุญ คุณวไลกรณ์ คุณศิษณีย์ ตลอดจนพี่ ๆ เพื่อน ๆ ในภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือให้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย รวมถึงคุณเนตรนภาที่ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอ

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ น้องสาว และคุณป้าของผู้วิจัย ที่ให้ความรัก ความห่วงใย เป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนทุก ๆ อย่างแก่ผู้วิจัย จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ตอนที่ 1 ความเต็มใจในการเรียนรู้.....	7
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู.....	24
ตอนที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย.....	32
ผู้ให้ข้อมูล.....	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	33

	หน้า
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู.....	35
2.1 การศึกษาเชิงปริมาณ.....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
วิธีการจัดกระทำข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
2.2 การศึกษาเชิงคุณภาพ.....	45
ผู้ให้ข้อมูล.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	48
1.1 ผลการวิเคราะห์จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างและอัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม.....	48
1.2 ผลการวิเคราะห์จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิภาค.....	48
1.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู.....	50
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	52
2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามภูมิภาค.....	52
2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู.....	56

	2.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ ของครูที่มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้แตกต่างกัน.....	69
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	77
	สรุปผลการวิจัย.....	78
	อภิปรายผลการวิจัย.....	82
	ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	87
	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	88
	รายการอ้างอิง.....	89
	ภาคผนวก.....	92
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	93
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	95
	ภาคผนวก ค แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	97
	ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	105
	ภาคผนวก จ การปรับปรุงแบบสอบถาม.....	111
	ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	114
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	119

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ในด้านปัจจัยภูมิหลัง.....	24
2.2	ปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู.....	27
3.1	การสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวกับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูที่ได้จากการสัมภาษณ์.....	34
3.2	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	36
3.3	โครงสร้างปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู.....	40
3.4	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม.....	42
3.5	ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูตามเกณฑ์ที่กำหนด.....	43
4.1	จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างและอัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม.....	48
4.2	จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิหลัง.....	49
4.3	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู..	51
4.4	ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามภูมิหลัง.....	53
4.5	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามภูมิหลัง.....	54
4.6	ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	55
4.7	ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ.....	56
4.8	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู.....	57
4.9	การคัดเลือกตัวแปรจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู.....	58
4.10	ค่าสถิติที่ใช้ในการตัดสินใจขั้นจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้.....	59
4.11	ค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐานของตัวแปรจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู.....	60
4.12	ตัวแปรจำแนกกลุ่ม ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำแนกกลุ่ม.....	62

ตารางที่	หน้า
4.13	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในสมการจำแนกกลุ่มของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู..... 63
4.14	ผลการจำแนกกลุ่มของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู..... 68
4.15	การสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูจากการศึกษาเชิงปริมาณและการศึกษาเชิงคุณภาพ..... 76



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	การแสดงการกำหนดซึ่งกันและกันของปัจจัยทางพฤติกรรม สภาพแวดล้อม และบุคคล.....	9
2.2	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	31
4.1	ค่าเฉลี่ยคะแนนจำแนกและการกระจายของครูระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้.....	64
4.2	ค่าเฉลี่ยคะแนนจำแนกและการกระจายของครูระดับมีความอยากในการเรียนรู้.....	65
4.3	ค่าเฉลี่ยคะแนนจำแนกและการกระจายของครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้.....	65
4.4	แผนที่อาณาเขตการจำแนกกลุ่ม.....	67

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 บัญญัติว่า ให้รัฐส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง และมาตรา 53 วรรค 2 กำหนดให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2543) ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาวิชาชีพครู จึงควรเป็นกระบวนการส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนให้แนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคคลมีคุณภาพสูงขึ้น และการพัฒนาบุคลากรยังเป็นการปรับปรุงการเพิ่มพูนคุณภาพของบุคลากรทั้งฝ่ายปฏิบัติและฝ่ายสนับสนุนการสอนเพื่อพัฒนาความรู้ วิชาชีพ ทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น มีความชำนาญในวิชาชีพมากยิ่งขึ้น สถานศึกษาทุกแห่งจึงควรตระหนักถึงปัญหาและเห็นความจำเป็นที่จะต้องให้บุคลากรของตนทันสมัยและก้าวหน้าอยู่เสมอ รวมทั้งต้องให้อยู่ในภาวะที่พร้อมมุ่งทำประโยชน์ให้สำเร็จในภารกิจที่สำคัญ หากบุคลากรครูเหล่านี้ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นอันตรายเป็นหน่วยงานต่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา

ครูเป็นอาชีพที่สำคัญและควรได้รับการพัฒนาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูควรได้รับการพัฒนาให้ปรับเปลี่ยนแนวคิดให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลให้สามารถพัฒนาตนเอง จัดกิจกรรมตามกระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ให้ครูได้รับการพัฒนาทุกด้านตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพ ให้การศึกษาของชาติมุ่งสู่มาตรฐาน ครูทุกคนสามารถพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง และประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครู

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูที่ผ่านมาเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูในลักษณะการพัฒนานาวิชาชีพ (professional development) ซึ่งเป็นเรื่องของการทำบางอย่างเพื่อให้ครูได้รับเนื้อหา ให้มีศักยภาพที่สามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้เกิดการเรียนรู้ในตัวครูด้วยตนเอง แทนการเป็นผู้ถูกกระทำ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยผู้อื่น ดังนั้น แผนงานหรือโครงการพัฒนาครูควรต้องส่งเสริมให้เกิดลักษณะการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือประสบการณ์ ในลักษณะการริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ Joyce และ Shower (1982 อ้างถึงใน เอมอร อังกาพย์, 2549) ได้ศึกษาความเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูว่ายังไม่เกิดประสิทธิภาพ อันเนื่องมาจากรูปแบบการพัฒนาที่ยังขาดความสนใจ ขาดความเข้มข้น ขาดการติดตามและขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาที่เป็นภายในองค์กรและเป็นรายบุคคล

ข้อมูลจากงานวิจัยเกี่ยวกับครูจากสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2550 พบว่า ปัญหาการพัฒนาครูมีหลายประการ เช่น หลักสูตรการฝึกอบรมไม่สนองความต้องการของครู หลักสูตรการฝึกอบรมมีคุณภาพต่ำ เน้นทฤษฎีแต่ขาดภาคปฏิบัติ ในส่วนของตัวครู ผู้เข้าอบรม มีครูจำนวนมากขาดโอกาสเข้ารับการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมขาดแรงจูงใจ เข้าอบรมด้วยเหตุผลเพื่อการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน และที่เป็นอุปสรรคคือ ครูไม่ชอบอ่านหนังสือ ขาดโอกาสพัฒนาตนเอง ในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืนจะต้องพัฒนาตามโอกาสและความต้องการของแต่ละบุคคล

การพัฒนาครูยังเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย อาทิ ปัจจัยด้านครู ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล หรือภูมิหลังของครู ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส สติปัญญา คุณวุฒิการศึกษา ความรู้ ทักษะในการจัดการเรียนการสอน ประสบการณ์การสอน ปัจจัยด้านโรงเรียน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนทั้งหมด เช่น สภาพบริหารของโรงเรียน นโยบายและแผนงาน เกี่ยวกับการเรียนการสอน ลักษณะของโรงเรียน แหล่งสนับสนุนการสอน งบประมาณ (พิมพ์ลักษณ์ เสงี่ยมบูรณ์, 2551) ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพครูยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Eekelen, Vermunt และ Boshuizen (2006) ได้ศึกษาปรากฏการณ์การเรียนรู้หรือไม่เรียนรู้ของครูในโรงเรียนสามารถอธิบายได้ด้วยปัจจัยที่หลากหลาย ปัจจัยส่วนบุคคลที่สามารถอธิบายการเรียนรู้ของครู ได้แก่ ภูมิหลังของครู ประสบการณ์ การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจ ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของครู ได้แก่ ความร่วมมือของครูภายในโรงเรียน การสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียน

นอกจากนี้การศึกษาของ Eekelen และคณะ (2006) ได้ศึกษาการพัฒนาครู โดยมีสมมติฐานว่าครูจะต้องมีความเต็มใจในการเรียนรู้เกิดขึ้นก่อนที่ครูจะเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีวิธีเก็บข้อมูลโดยการสังเกต การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ได้ผลการศึกษาที่แสดงถึงพฤติกรรมซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความเต็มใจในการเรียนรู้ และจำแนกความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มครูไม่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ กลุ่มครูมีความอยากเรียนรู้และกลุ่มครูมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และผลการศึกษาได้พิจารณาเกี่ยวกับการเรียนรู้และแรงจูงใจในการเรียนรู้ของครู ดังนั้น ถ้าหากสามารถจำแนกประเภทระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ได้ จะทำให้สามารถวางแผนในการพัฒนาครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูที่ผ่านมาส่วนใหญ่เป็นการสำรวจสภาพปัญหาในการพัฒนาครู แนวทางในการพัฒนาครู และการศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ และปัญหาการพัฒนาครูบางหลักสูตรไม่ตอบสนองของความต้องการของครู ตัวครูผู้เข้าอบรมไม่มีความสนใจในการพัฒนาตนเอง ดังนั้น การแบ่งกลุ่มครูโดยใช้ความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูในการจำแนกกลุ่มครูออกเป็นกลุ่ม ๆ ก่อนการวางแผนส่งเสริมการพัฒนาครู ด้วยวิธีการวิเคราะห์จำแนกประเภท (discriminant analysis) จึงน่าจะเป็นแนวทางในการพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์จำแนกประเภท เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือการหาสาเหตุใช้ในการแบ่งกลุ่มคน สิ่งของ ออกเป็นกลุ่มย่อยอย่างน้อย 2 กลุ่มขึ้นไป โดยที่มีตัวแปรตาม 1 ตัว เรียกว่าตัวแปรการจำแนกประเภทหรือตัวแปรจัดกลุ่ม มีลักษณะการวัดแบบแบ่งกลุ่มที่มีการแบ่งกลุ่มได้ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ส่วนตัวแปรอิสระจะมีหลายตัวแปร เรียกว่าตัวแปรจำแนก และเนื่องจากจะต้องมีการนำสมการจำแนกไปใช้ในการทำนายความเป็นสมาชิกของหน่วยวิเคราะห์จึงมีการเรียกตัวแปรอิสระอีกชื่อหนึ่งว่าตัวแปรพยากรณ์ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551) เช่น การวิจัยของสิทธิพันธ์ ยศยอดยิ่ง (2547) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเลือกมหาวิทยาลัยของนิสิตปริญญาโทบัณฑิตทางการศึกษา: การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มพหุ

จากแนวคิดดังกล่าวและประเด็นของครูในประเทศไทยจะมีความเต็มใจในการเรียนรู้อย่างไร และมีปัจจัยใดที่ใช้ในการวิเคราะห์จำแนกประเภทความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู การวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการสำรวจความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ครูได้ทราบระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของตนเอง มุ่งหวังที่จะศึกษาระดับความเต็มใจในการเรียนรู้และปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถตอบคำถามการวิจัยที่เป็นสารสนเทศสำคัญให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาครู นำไปส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของครูให้มีทักษะความรู้ ความสามารถให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. ครูมีความเต็มใจในการเรียนรู้ระดับใด และครูที่มีภูมิหลังต่างกันจะมีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ต่างกันหรือไม่ อย่างไร
2. มีปัจจัยใดบ้างที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูในการพัฒนาวิชาชีพครู
3. กลุ่มครูที่ไม่มีความต้องการในการเรียนรู้และกลุ่มครูที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ มีปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูจำแนกตามภูมิหลังของครู
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของกลุ่มครูที่ไม่มีความต้องการในการเรียนรู้และกลุ่มครูที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) เพื่อศึกษาระดับความเต็มใจในการเรียนรู้และวิเคราะห์ปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ปัจจัยภูมิหลัง (background factors) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งวิทยฐานะ 2) ปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ได้แก่ (2.1) ปัจจัยส่วนบุคคล (personal factors) ประกอบด้วย แรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทศนคติต่อวิชาชีพ ความพึงพอใจในการทำงาน และความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (2.2) ปัจจัยสภาพแวดล้อม (environment factors) ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า และแหล่งเรียนรู้

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ 1) ระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ 2) ระดับมีความอยากในการเรียนรู้ 3) ระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ หมายถึง ความปรารถนาในการเรียนรู้ การทดลอง และการกระทำสิ่งใหม่ที่ไม่เคยเห็นหรือทำมาก่อน

ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ หมายถึง ระดับของความปรารถนาในการเรียนรู้ การทดลอง และการกระทำสิ่งใหม่ที่ไม่เคยเห็นหรือทำมาก่อน โดยวัดจากพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความเต็มใจในการเรียนรู้ 6 พฤติกรรม ได้แก่ พฤติกรรมการตื่นตัว พฤติกรรมการเปิดรับ พฤติกรรมการวิเคราะห์บทบาทของตนเอง พฤติกรรมการให้ความสนใจในการทำงาน พฤติกรรมการแก้ปัญหา และพฤติกรรมการเรียนรู้วิธีการจัดการ และแบ่งระดับความเต็มใจในการเรียนรู้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ (1) ระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ (2) ระดับมีความอยากในการเรียนรู้ (3) ระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ โดยวัดระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและพัฒนาจากแนวคิดของ Eekelen, Vermunt และ Boshuizen (2006)

ปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ หมายถึง ตัวแปรที่ใช้ในการจำแนก ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อม

ปัจจัยภูมิหลัง หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานของคุณแต่ละบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งวิทยฐานะ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ ได้แก่ แรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทักษะต่อวิชาชีพ ความพึงพอใจในการทำงาน และความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการพื้นฐานที่เป็นแรงกระตุ้นในการแสดงพฤติกรรมของความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก

แรงจูงใจภายใน คือ ผลตอบแทนด้านจิตใจซึ่งเป็นสิ่งที่จะกระตุ้นให้คุณมีความเต็มใจในการเรียนรู้ ได้แก่ ความสุขที่คุณได้รับจากการเรียนรู้ การพัฒนานักเรียน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

แรงจูงใจภายนอก คือ ผลตอบแทนจากสภาพภายนอกซึ่งเป็นสิ่งที่จะกระตุ้นให้คุณมีความเต็มใจในการเรียนรู้ ได้แก่ การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับชื่อเสียงทางวิชาการ

การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การรับรู้ความสามารถเฉพาะบุคคลของคุณในการจัดการและการปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนจัดการ และจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ รวม

ทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ ด้านความสามารถในการใช้แหล่งทรัพยากรของโรงเรียน ด้านความสามารถในการสอน ด้านความสามารถในการจัดการระเบียบวินัย ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน

ทัศนคติต่อวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น และความพร้อมของครูที่จะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการสนับสนุนหรือต่อต้านวิชาชีพครู

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่องานครูในทางบวกและทางลบ ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้เกิดจากการปฏิบัติงาน

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การที่ครูมีศักยภาพเพียงพอต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสตนเองในการเรียนรู้ ด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษาหาความรู้

ปัจจัยสภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวครูในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้าและแหล่งเรียนรู้

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ มีไมตรีที่ดีต่อกัน มีความสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานร่วมกับครูคนอื่นได้

การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า หมายถึง การที่ครูได้รับโอกาสให้ได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทาย มีโอกาสก้าวหน้าได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ และเพิ่มคุณวุฒิ

แหล่งเรียนรู้ หมายถึง สิ่ง queื้อให้ครูสามารถเรียนรู้ได้ตามความต้องการของตนเอง ได้แก่ สถานที่ สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้ และเทคโนโลยีของโรงเรียน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับลักษณะและระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู เพื่อนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพครู

2. ทำให้ทราบถึงตัวแปรที่เป็นปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูและสามารถนำปัจจัยจำแนกที่สำคัญซึ่งเป็นตัวกำหนดความเต็มใจในการเรียนรู้มาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพครู

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ความเต็มใจในการเรียนรู้

- 1.1 แนวคิดการเรียนรู้ของครู
- 1.2 ความหมายของความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู
- 1.3 พฤติกรรมที่บ่งชี้ความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู
- 1.4 ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

- 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจในการเรียนรู้
- 2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู
 - 2.2.1 ปัจจัยภูมิหลัง
 - 2.2.2 ปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู
 - 2.2.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 2.2.2.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อม

ตอนที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตอนที่ 1 ความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

1.1 แนวคิดการเรียนรู้ของครู

ในการศึกษาความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการเรียนรู้หรือการไม่เรียนรู้ของครู ถ้าหากครูมีความเต็มใจในการเรียนรู้จะทำให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ดังนั้นในการอธิบายความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จึงได้ศึกษาถึงความหมายและทฤษฎีการเรียนรู้ ดังนี้

1.1.1 ความหมายของการเรียนรู้

ศุภมาส อติไพบูลย์ (2544) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติอย่างต่อเนื่องจนเกิดการเรียนรู้ที่ถาวร ทำให้สามารถแก้ปัญหาปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากประสบการณ์

นันทพร โชติณัฐิต (2540) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นการเพิ่มพูนทักษะหรือความสามารถ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นคือกุญแจสำคัญในการที่จะสามารถปรับตัวให้ เข้ากับสถานการณ์ใหม่ และแตกต่างไปจากเดิม ทำให้ต้องปรับตัวและเรียนรู้ที่จะกลายเป็น ผู้เชี่ยวชาญในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง มีทัศนคติ วิธีการและวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้นอยากรู้ อยากเห็นอย่างต่อเนื่องโดยไม่ได้อุปถัมภ์แต่ ด้วยความสมัครใจ

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2544) กล่าวว่า การเรียนรู้ หมายถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเนื่องมาจากการได้รับสิ่งเร้าและมีลักษณะที่ถาวร ซึ่งก็คือการได้รับประสบการณ์นั่นเอง

อุบลรัตน์ เพ็งสถิต (2545) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมใน ลักษณะที่ถาวรการที่จะเกิดพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงได้นั้น ต้องอาศัยประสบการณ์และการฝึกฝน

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลด้านความคิด ความ เข้าใจและการกระทำ โดยเกิดจากการได้รับประสบการณ์ แรงจูงใจและสิ่งเร้าภายนอกทำให้เกิด ความสามารถในการเข้าใจในความหมายของข้อเท็จจริง

1.1.2 ทฤษฎีการเรียนรู้

ทฤษฎีทางปัญญานิยม (cognitivism)

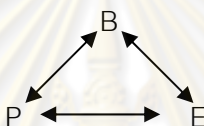
ทฤษฎีทางปัญญานิยม (สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2544) เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นการรับรู้ โดยส่วนรวมมากกว่าที่จะมุ่งเน้นในส่วนย่อย มีความเชื่อว่ามนุษย์เรียนรู้ได้โดยการใช้สติปัญญา และเหตุผล โดยผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้จะต้องเป็นผู้ลงมือกระทำหรือเป็นผู้ที่ริเริ่มและ กระตือรือร้น ทั้งนี้ ถือว่าการเรียนรู้เป็นผลของการเรียนที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม สิ่งเร้า ที่สำคัญในกระบวนการเรียนรู้ คือสิ่งเร้าที่ผู้เรียนรับรู้ และการรับรู้เป็นปัจจัยสำคัญของการเรียนรู้ การเรียนรู้ไม่จำเป็นจะต้องเริ่มด้วยการลองผิดลองถูกเสมอไป ผู้เรียนอาจเกิดการหยั่งรู้ในการแก้ไข ปัญหาโดยไม่จำเป็นต้องมีการเสริมแรง ผู้เรียนเรียนรู้และเข้าใจโดยใช้กระบวนการภายในในการ ได้มาซึ่งความรู้ การเข้าใจและการเก็บจำความรู้ เชื่อว่ามีความสามารถในการหยั่งรู้ การรับรู้และ การสร้างความหมาย การเรียนรู้เกิดขึ้นเมื่อมีการจัดโครงสร้างของประสบการณ์ซึ่งเป็นการสร้างความ เข้าใจของปัจจัยนำเข้ามาจากสิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่าทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญานิยม ให้ความสำคัญกับความสามารถในการตั้ง วัตถุประสงค์ การวางแผน การตั้งใจ ความคิด ความจำ การคัดเลือก การให้ความหมาย การให้ ความหมายกับสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่ได้จากประสบการณ์ การเรียนรู้ คือการที่ผู้เรียนสามารถเข้าใจข้อมูล และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อเกิดการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ความรู้เป็นสิ่งที่

ผู้เรียนสร้างขึ้นด้วยตนเอง ค้นพบสาระสำคัญของข้อมูลด้วยตนเอง และสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ด้วยตนเอง

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (social cognitive)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2549) เป็นทฤษฎีที่เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและสิ่งแวดล้อม ซึ่งถือว่าการเรียนรู้เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อม เชื่อว่าการเรียนรู้เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อม โดยผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน ถือว่าทั้งบุคคลที่ต้องการจะเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเป็นสาเหตุของพฤติกรรม ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กันดังนี้



แผนภาพ 2.1 การแสดงการกำหนดซึ่งกันและกันของปัจจัยทางพฤติกรรม (B) สภาพแวดล้อม (E) และบุคคล (P)

แนวคิดทฤษฎีทางปัญญาสังคม มีความเชื่อว่าการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากปฏิสัมพันธ์ที่ส่งผลซึ่งกันและกันขององค์ประกอบ คือพฤติกรรม สติปัญญาหรือปัจจัยส่วนบุคคลและสิ่งแวดล้อม ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 นี้ไม่จำเป็นต้องมีอิทธิพลเท่าเทียมกัน แต่มีลักษณะพึ่งพาซึ่งกันและกัน และไม่จำเป็นต้องมีอิทธิพลที่ชัดเจนต่อการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังเชื่อว่ามนุษย์มีความสามารถสำคัญ 5 ประการ คือ

- 1) สามารถเก็บรหัสเป็นสัญลักษณ์ โดยให้สัญลักษณ์และให้ความหมายเหตุการณ์ สร้างเป็นรูปแบบทางปัญญาเชื่อมโยงระหว่างความรู้เดิมและประสบการณ์ แล้วสร้างวิถีทางในการแสดงพฤติกรรมใหม่
- 2) ความสามารถในการคิดล่วงหน้า เป็นการสร้างความคิดไปในอนาคตโดยบุคคลจะกำหนดเป้าหมายของตนล่วงหน้า วางแผนสำหรับการกระทำ ซึ่งจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจตนเอง ชี้นะตนเอง เป็นความตั้งใจและกระทำอย่างมีความหมาย
- 3) ความสามารถในการเรียนรู้โดยการสังเกตตัวแบบ ซึ่งจะทำให้บุคคลมีการดัดแปลงบทบาทสำหรับการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ กำกับแบบแผนของตนโดยไม่ต้องมีประสบการณ์ตรงมาจากการลองผิดลองถูก เพราะความผิดพลาดบางอย่าง ทำให้เกิดอันตรายและความเสียหายที่รุนแรงได้

4) ความสามารถในการกำกับตนเอง เนื่องจากพฤติกรรมส่วนใหญ่ของบุคคลเกิดจากแรงจูงใจและกำกับโดยมาตรฐานในตนเองและเกิดปฏิกิริยาที่ได้จากการประเมินตนเอง ดังนั้นเมื่อเกิดช่องว่างระหว่างความสามารถของตนกับมาตรฐานในตนเอง ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลมีปฏิกิริยาต่อตนเองในเชิงประเมิน ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมตามมา และจะสร้างอิทธิพลที่ส่งเสริมให้เกิดการแสดงพฤติกรรมด้วยตนเอง

5) ความสามารถในการพิจารณาตนเอง อย่างไตร่ตรอง โดยการวิเคราะห์ ประสพการณ์และกระบวนการคิดอย่างไตร่ตรอง มองประสพการณ์ที่ผ่านมาวิเคราะห์ในสิ่งที่รู้ ตรวจสอบพิจารณาตนเองอย่างรอบคอบทั้งทางความคิดเห็นและปฏิกิริยาของตนเอง แล้วตัดสินความเหมาะสม และความเพียงพอในการมีพฤติกรรมและมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปอย่างสอดคล้อง

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมให้ความสำคัญกับบริบททางสังคมที่บุคคลเรียนรู้ วิธีการที่บุคคลเรียนรู้ผ่านการปฏิสัมพันธ์และการสังเกตบุคคลอื่น บุคคลสามารถเรียนรู้จากข้อจำกัดของบุคคลอื่น การมีต้นแบบและการได้รับคำปรึกษา และถือว่าผู้เรียนมีความสามารถในการนำตนเองทั้งความสามารถในการสร้างความหมาย การวางแผน การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ความสามารถในการสังเกตแบบอย่าง รวมทั้งความสามารถในการเรียนรู้กำกับตนเอง และการประเมินตนเอง

ทฤษฎีมนุษยนิยม (humanist)

ทฤษฎีมนุษยนิยมเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพที่จะนำตนเองเรียนรู้ด้วยตนเองได้ และมีความคิดสร้างสรรค์ มนุษย์มีความเป็นตัวของตัวเอง มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองอย่างไม่มีขีดจำกัด มีมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองเป็นสำคัญในการเติบโตและสามารถพัฒนาตนไปถึงขั้นสูงสุด Roger (อ้างถึงในสุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2541) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ตามแนวมนุษยนิยม ไว้ดังนี้

- 1) มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
- 2) การเรียนรู้เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนรับรู้วิชาที่เรียนมีความหมายและมีความสัมพันธ์

ต่อจุดมุ่งหมายทางชีวิตของผู้เรียน

- 3) ผู้เรียนจะต่อต้านการเรียนรู้ ถ้าเขารู้สึกว่าเป็นการกระทบกระเทือนขู่เข็ญ
- 4) ในกรณีที่การขู่เข็ญจากสิ่งภายนอกลดลง ผู้เรียนอาจจะค่อย ๆ ยอมรับการ

เรียนรู้ที่รู้สึกว่าเป็นการกระทบกระเทือนต่อตนเองได้บ้าง

- 5) ผู้เรียนอาจจะยอมรับประสบการณ์ใหม่ ๆ และเริ่มเรียนรู้ถ้าหากการชู่เชิญจากภายนอกที่มีต่อตนเองต่ำลง
- 6) การเรียนรู้ที่สำคัญมักเกิดจากการลงมือกระทำของผู้เรียนเอง
- 7) ถ้าผู้เรียนได้มีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้จะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้มากขึ้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีมนุษยนิยมเน้นการพัฒนาแบบองค์รวมของบุคคลและตัวตนมุ่งที่ด้านจิตใจเป็นหลัก จากแนวคิดที่กำหนดนี้มีมุมมองว่าบุคคลแต่ละคนมุ่งค้นหาตัวตนที่แท้จริง (self actualization) ผ่านการเรียนรู้และสามารถที่จะตัดสินใจในการเรียนรู้ของตนเอง

1.2 ความหมายของความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู (will to learn)

Bolhuis และ Simons (1999) ได้กล่าวว่า ความเต็มใจในการเรียนรู้ หมายถึงสภาวะทางจิตวิทยาที่ผู้เรียนมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้ และความเต็มใจในการเรียนรู้จะปรากฏก่อนที่จะเกิดการเรียนรู้ในทำงานจริงอย่างแท้จริง

Dun และ Shriner (1999) ได้กล่าวว่า ความเต็มใจในการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การตั้งใจในการปฏิบัติ โดยเป็นการเอาใจใส่ระหว่างการทำกิจกรรมการสอน เป็นการใส่ใจกับประสิทธิภาพของกิจกรรมหรือใส่ใจกับการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข อาจกล่าวได้ว่าความเต็มใจในการเรียนรู้ เป็นแรงพยายามที่ใช้เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการสอนให้ดีขึ้น พยายามที่จะค้นวิธีใหม่ ๆ ที่ดีกว่า พยายามที่จะเข้าถึงผู้เรียนและพยายามที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ

Hargreaves (1999) ได้กล่าวถึงความเต็มใจในการเรียนรู้ว่า เป็นความพร้อมของครูที่จะรับการปรับปรุง ซึ่งการปรับปรุงพัฒนาครูเป็นการทดสอบและเปลี่ยนแปลงให้ครูได้ความคิดใหม่ ๆ สำหรับการนำไปใช้อย่างเป็นระบบ โรงเรียนที่มีการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบจะทำให้ครูมีความรู้ในวิชาซีพอย่างมาก

Schon (1983) ได้กล่าวถึงความเต็มใจในการเรียนรู้ว่า มีอิทธิพลต่อผลของการกระทำ ซึ่งอธิบายไว้ว่าความคิดหรือการกระทำใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อสำรวจปรากฏการณ์ใหม่ ๆ ที่สนใจ หรือเพื่อที่จะพยายามทำความเข้าใจกับสิ่งเหล่านั้น หรือพิสูจน์ว่าสิ่งที่ทำอยู่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น อาจกล่าวได้ว่า ครูที่มีความเต็มใจในการเรียนรู้จะมีความคิดหรือการกระทำที่จะเรียนรู้ หากคำตอบต่อปรากฏการณ์ใหม่ ๆ ที่สนใจ อย่างไรก็ตามครูอาจจะไม่ได้พบกับผลลัพธ์ที่คาดหวังเสมอ

Oosterheert และ Vermunt (2001) ได้กล่าวว่า ความเต็มใจในการเรียนรู้ หมายถึงการใช้ประสบการณ์จากความล้มเหลวของคุณเป็นบทเรียนเพื่อให้เกิดความปรารถนาที่จะเห็นสิ่งใหม่เกิดขึ้น

Eekelen, Vermunt และ Boshuizen (2006) ได้กล่าวว่า ความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณไม่เกี่ยวกับการเรียนรู้ตามความสนใจ (intentional learning) การเรียนรู้แบบมุ่งเป้าหมาย (goal directed learning) หรือการเรียนรู้แบบกำกับตนเอง (self-regulated learning) แต่เกิดก่อนการเรียนรู้ ดังนั้นความเต็มใจในการเรียนรู้ เป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับความปรารถนาในการเรียนรู้ การทดลอง และการเห็นหรือการกระทำสิ่งใหม่ที่ไม่เคยเห็นหรือทำมาก่อน

Young (2007) ได้กล่าวถึง ความเต็มใจในการเรียนรู้ โดยอ้างจากวลีของนักการศึกษาที่มีชื่อเสียงในอดีตว่า เหตุผลที่ทำให้ไม่มีประสิทธิภาพ คือ เหตุผลที่ไม่ได้สนใจอย่างจริงจังที่จะปรับปรุงตนเอง สรุปได้ว่า ความเต็มใจในการเรียนรู้ เป็นความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะนำไปสู่เงื่อนไขของความสำเร็จ หรือเป็นความพยายามที่จะพัฒนาตนเองอย่างแรงกล้า

จากความหมายของความเต็มใจในการเรียนรู้ที่นักการศึกษาและนักจิตวิทยาได้นิยามสามารถจำแนกความหมายของความเต็มใจในการเรียนรู้ได้เป็น 2 ประเภท ประเภทแรก ความเต็มใจในการเรียนรู้หมายถึง สภาวะทางจิตวิทยาเกี่ยวกับความปรารถนาในการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่พฤติกรรมหรือการกระทำให้เกิดการเรียนรู้ (Bolhuis & Simons, 1999 ; Eekelen, Vermunt & Boshuizen, 2006) ประการที่สองความเต็มใจในการเรียนรู้ หมายถึง แรงพยายามหรือสิ่งที่จะนำไปสู่การเกิดการเรียนรู้ของคุณ

ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้แนวคิดของ Eekelen, vermunt และ Boshuizen (2006) เป็นแนวคิดหลักในการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่าความเต็มใจในการเรียนรู้ หมายถึง ความปรารถนาในการเรียนรู้ การทดลอง และการเห็นหรือการกระทำสิ่งใหม่ที่ไม่เคยเห็นหรือทำมาก่อน

1.3 พฤติกรรมที่บ่งชี้ความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ

Eekelen, Vermunt และ Boshuizen (2006) ได้จัดกลุ่มพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณออกเป็น 6 กลุ่มพฤติกรรม ได้แก่ 1) กลุ่มพฤติกรรมการตื่นตัว 2) กลุ่มพฤติกรรม การเปิดรับ 3) กลุ่มพฤติกรรมการวิเคราะห์บทบาทของตนเอง 4) กลุ่มพฤติกรรมทำให้ความสนใจในการทำงาน 5) กลุ่มพฤติกรรมแก้ปัญหา 6) กลุ่มพฤติกรรมการเรียนรู้วิธีการจัดการ

กลุ่มพฤติกรรมการตื่นตัวของครู เป็นพฤติกรรมที่ครูมีความตื่นตัวในขณะที่นำเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ครูยึดถือนิสัยและการวางแผนการทำงานแบบเก่า ครูแทบจะไม่รับผิดชอบต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ไม่มีการเตรียมการสอน ไม่สามารถหรือต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ในชั้นเรียน หลีกเลี่ยงสถานการณ์ในชั้นเรียนที่มีความเสี่ยง ไม่เห็นด้วยกับนวัตกรรมทางการศึกษาและไม่นำมาปฏิบัติ และทำให้ครูรู้สึกว่าตกเป็นเหยื่อในชั้นเรียน

2) ครูตื่นตัวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เมื่อครูได้ปรับเปลี่ยนโปรแกรมการสอน นำกระบวนการกลุ่มมาใช้ในชั้นเรียน พยายามที่จะปรับปรุงสถานการณ์ในชั้นเรียนด้วยการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย โดยส่วนใหญ่แล้วจะเห็นด้วยกับการใช้นวัตกรรมการศึกษา

3) ครูใช้เวลาและความพยายามอย่างมากในการเตรียมการเรียนการสอน และพัฒนาคู่มือการเรียนการสอน ไม่เกรงกลัวต่อสถานการณ์ที่เสี่ยงหรือยากลำบาก ครูเห็นด้วยกับการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาโดยการทดลองวิธีการสอนใหม่ ๆ

กลุ่มพฤติกรรมการเปิดรับ เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่ครูจะเป็นผู้รับหรือให้ความสนใจกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล กลุ่มนักเรียน เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลภายนอก มีรายละเอียดดังนี้

1) ครูไม่ให้ความสนใจกับผู้อื่น หรือไม่รู้จักชื่อของบุคคลอื่น ครูละเลยออกจากทำให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น ไม่มีความเต็มใจ ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ความรู้สึกการกระทำ และการแสดงออกของครูเปรียบเสมือนการตกเป็นเหยื่อในสถานการณ์ที่จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยที่ครูไม่เปิดใจขณะที่กำลังพูดหรือกำลังคิดกับผู้อื่น

2) ครูไม่เปิดใจขณะที่พูดหรือคิดกับคนอื่น และสนใจว่าบุคคลอื่นทำในสิ่งต่าง ๆ ทำไม

3) ครูมีความตื่นตัว ช่างสังเกต ตั้งใจฟัง และให้ความสนใจกับผู้อื่น ครูขอคำปรึกษาจากผู้อื่นถึงวิธีการอย่างไร ครูจะเปิดใจเวลาที่พูดหรือคิดกับผู้อื่นโดยครูมีมุมมองกับผู้อื่นตามข้อเท็จจริง

4) ครูใช้พลังกำลังและความพยายามอย่างเต็มที่ในการช่วยเหลือผู้อื่น โดยให้ความสนใจว่าสิ่งที่ผู้อื่นทำนั้นทำอย่างไร และจะทดสอบสมมติฐานของตนเองที่มีต่อผู้อื่นและปรับเปลี่ยนมุมมองของตนเองที่มีต่อผู้อื่นเมื่อมีความจำเป็นที่ต้องทำ

กลุ่มพฤติกรรมการวิเคราะห์บทบาทของตนเอง เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่ครูมีการวิเคราะห์บทบาทหรือการปฏิบัติในชั้นเรียน บทบาทการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความรู้ บทบาทในองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

1) ครูไม่มีบทบาทหรือการปฏิบัติในขณะที่อยู่ในสถานการณ์วิกฤต ครูพยายามหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธปัญหา ว่าปัญหามีสาเหตุมาจากผู้อื่น ความรู้สึก การกระทำและการแสดงออกของครูเสมือนว่าตกเป็นเหยื่อของระบบการศึกษาหรือโรงเรียน

2) ครูจัดบันทึกความเข้าใจและความคิดเห็นของตนเองในขณะที่มีการพูดถึงเกี่ยวกับสถานการณ์วิกฤต ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ ครูสามารถที่จะชี้แจงคุณภาพและโอกาสการเรียนรู้ของตนเองได้

กลุ่มพฤติกรรมทำให้ความสนใจในการทำงาน เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่ครูจะตั้งคำถามเกี่ยวกับวิธีที่จะจัดการกับสถานการณ์วิกฤตในชั้นเรียน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การเคารพในความรู้อะไรและบทบาทของตนเอง และบทบาทในองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ครูจะไม่ถามตนเองทั้งก่อน ระหว่างหรือหลังเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ครูไม่ต้องการที่จะมีส่วนร่วมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ต้องการที่จะเรียนรู้อะไรเพิ่มเติม ไม่สามารถที่จะพัฒนาเป้าหมายการเรียนรู้ทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้

2) ครูจะถามตนเองทั้งก่อน ระหว่างหรือหลังเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ครูจะสะท้อนเหตุการณ์ออกมาและสามารถที่จะพัฒนาเป้าหมายการเรียนรู้และขอข้อมูลป้อนกลับจากผู้อื่น

กลุ่มพฤติกรรมแก้ปัญหา เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่ครูจะทำการแก้ปัญหาและนำการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ครูต้องการที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองแต่ไม่รู้ว่าจะทำหรือเริ่มต้นอย่างไร ครูไม่สามารถที่จะหาคำตอบในการแก้ปัญหาได้แต่จะมองหาวิธีการแก้ปัญหาที่สำเร็จรูป ครูจะไม่ทำการแก้ปัญหาใด ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน สถานการณ์ ความรู้หรือทักษะของตนเอง

2) ครูแก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหลังจากที่ได้วิเคราะห์การปฏิบัติงานของตนเอง หรือได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้อื่น โดยครูต้องการที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอีกทั้งยังต้องการที่จะเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ

3) ครูดำเนินการปฏิบัติการปรับปรุงหลังจากที่ได้วิเคราะห์การปฏิบัติงานของตนเอง หรือหลังจากที่ได้ค้นพบว่าบางอย่างเป็นระบบโรงเรียนไม่เหมาะสม ครูดำเนินการพัฒนาตนเองเป็นประเด็นหลัก มีเครือข่ายภายนอกโรงเรียนที่จะทำให้ตนเองทันสมัยและดำเนินการจัดการกับความท้าทายเพื่อความก้าวหน้าต่อไป

กลุ่มพฤติกรรมเรียนรู้วิธีการจัดการ เป็นพฤติกรรมที่ครูเรียนรู้วิธีการจัดการกับสถานการณ์วิกฤตในชั้นเรียน ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความรู้ใหม่ และบทบาทในองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ครูแทบจะไม่สามารถอธิบายประสบการณ์การเรียนรู้ของตนเองได้ ซึ่งครูไม่ได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากสถานการณ์วิกฤต

2) ครูสามารถอธิบายประสบการณ์การเรียนรู้ของตนเองอย่างชัดเจน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูได้มีการเรียนรู้จากสถานการณ์วิกฤต

สรุปได้ว่าพฤติกรรมที่บ่งชี้ความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู เป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูที่เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน การเปิดโอกาสของตนเองในการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ ความรู้ในวิชาที่สอน เรียนรู้บทบาทหน้าที่ภาระงานในโรงเรียน การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน สถานการณ์ต่าง ๆ ในชั้นเรียน การแก้ไขปัญหา และการนำผลการแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติใช้ ตลอดจนการเรียนรู้วิธีการจัดการสิ่งต่าง ๆ

1.4 ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

ในการจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จะใช้พฤติกรรมต่าง ๆ ที่บ่งชี้ถึงความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูเป็นเกณฑ์ในการจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูตามแนวคิดของ Eekelen, vermunt และ Boshuizen (2006) แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1) **ระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้** (do not see why the need to learn) คือ เป็นระดับที่ครูไม่มีความต้องการเรียนรู้ มีการยึดถือพฤติกรรมการสอนแบบเก่า ไม่เปิดใจกับผู้อื่น มักกล่าวโทษถึงความผิดพลาดว่ามีสาเหตุมาจากนักเรียนหรือระบบการศึกษา ไม่สามารถอธิบายผลของการเรียนรู้ได้ ไม่สามารถที่จะหาแนวทางแก้ปัญหาและไม่สามารถแก้ปัญหาได้

2) **ระดับมีความอยากในการเรียนรู้** (wonder how to learn) คือ เป็นระดับที่ครูมีความอยากที่จะเรียนรู้ มีการเปิดใจกับผู้อื่นบ้างและไม่ตื่นตัวหรือมีความยึดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน มีการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่และการทำงานของตนเอง โดยครูสามารถที่จะอธิบายการเรียนรู้ได้ ต้องการที่จะพัฒนาและปรับปรุงตนเอง แต่ไม่รู้วิธีการว่าควรทำอย่างไร และครูจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้ได้

3) **ระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้** (eager to learn) คือ เป็นระดับที่ครูมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ มีการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ต้องการที่จะพัฒนาตนเองและพยายามในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ วิเคราะห์คุณภาพของตนเองและสามารถที่จะมองหาโอกาสในการเรียนรู้

สรุปได้ว่าระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูตามแนวคิดของ Eekelen, vermunt และ Boshuizen (2006) สามารถแบ่งระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ได้ 3 ระดับ คือ (1) ระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ (2) ระดับมีความอยากในการเรียนรู้ และ (3) ระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ โดยมีพฤติกรรมที่ใช้ในการจำแนกความเต็มใจในการเรียนรู้ 6 พฤติกรรม ได้แก่ พฤติกรรมการตื่นตัว พฤติกรรมการเปิดรับ พฤติกรรมการวิเคราะห์บทบาทของตนเอง

พฤติกรรมทำให้ความสนใจในการทำงาน พฤติกรรมแก้ปัญหา และพฤติกรรมเรียนรู้วิธีการจัดการ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จะพบว่ายังไม่มีผู้ศึกษาตัวแปรความเต็มใจการเรียนรู้โดยตรง ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของครู ซึ่งความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนกระบวนการเรียนรู้ของครู เมื่อครูมีความเต็มใจในการเรียนรู้แล้ว จะทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง นอกจากนี้ผู้วิจัยยังศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่มีการศึกษาการเรียนรู้ที่ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น นักศึกษาพยาบาลวิชาชีพ ที่มีความสอดคล้องกับความเต็มใจในการเรียนรู้มาประกอบงานวิจัยครั้งนี้

ศุภมาส อติไพบูลย์ (2545) ศึกษาตัวแปรคัตสรรที่ส่งผลต่อลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้กับตัวแปรคัตสรรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนศึกษาตัวแปรคัตสรรที่ร่วมอธิบายความแปรปรวนของลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครู โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้ จำนวน 2,290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน และแบบวัดลักษณะพลวัตการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สัมพันธ์กับลักษณะพลวัตการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 71 ตัว ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกจำแนกตามด้าน ดังนี้ ด้านลักษณะส่วนบุคคล 3 ตัวแปร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 55 ตัวแปร และด้านความพึงพอใจในการทำงาน 13 ตัวแปร

การหาตัวทำนายเพื่ออธิบายความแปรปรวนของลักษณะพลวัตการเรียนรู้ของครู โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติโดยใช้ตัวแปรทั้งหมดทุกตัวร่วมกันทำนายลักษณะพลวัตการเรียนรู้ได้ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 44 ตัว แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านลักษณะส่วนบุคคล 7 ตัวแปร ด้านสภาพแวดล้อม 27 ตัวแปร และด้านความพึงพอใจในการทำงาน 10 ตัวแปร โดยตัวแปรทุกตัวที่ทำนาย สามารถร่วมกันอธิบาย

ความแปรปรวนของพลวัตการเรียนรู้ได้ร้อยละ 73.8 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น สามารถคัดเลือกตัวแปรทำนายที่ดีที่สุด ในการอธิบายความแปรปรวนของพลวัตการเรียนรู้ได้ 47 ตัว แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านลักษณะส่วนบุคคล 7 ตัวแปร ด้านสภาพแวดล้อม 31 ตัวแปร และด้านความพึงพอใจในการทำงาน 9 ตัวแปร โดยตัวแปรทุกตัวที่ทำนาย สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพลวัตการเรียนรู้ได้ร้อยละ 73.3 และการวิเคราะห์ตัวแปรโดยวิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติและแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น พบตัวแปรซ้ำกันจำนวน 34 ตัวแปร ดังนี้ ด้านลักษณะส่วนบุคคล 4 ตัวแปร ด้านสภาพแวดล้อม 21 ตัวแปร และด้านความพึงพอใจในการทำงาน 9 ตัวแปร

สรุปได้ตัวแปรคัดสรรด้านส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง หมอวิชาที่สอน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ผู้นำ(ผู้บริหาร) เพื่อนร่วมงาน บรรยากาศองค์การ และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงของงาน โอกาสก้าวหน้า ความน่าสนใจของงาน ความหมายทางสังคมของงาน

อังศิรินทร์ อินทรกำแหง (2545) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ให้บริการทางการแพทย์ และเปรียบเทียบเส้นทางการอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ 1 ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร วิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ 2 ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ และกลุ่มตัวอย่างที่ 3 ได้แก่ เจ้าหน้าที่สนับสนุนงานการรักษาพยาบาล โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 960 คน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ให้บริการทางการแพทย์มี 5 ปัจจัย คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ในระดับสถาบัน ภูมิหลังส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยการเรียนรู้ด้วยตนเองมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกสูงสุดต่อการปฏิบัติงานของทั้งสามกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ 1 กลุ่มแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกรวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยด้านภูมิหลังส่วนบุคคล มีอิทธิพลทางตรงต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ในระดับสถาบันและสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.93, -0.54, 0.33 ,0.61 ตามลำดับ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ในระดับสถาบัน ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.01, 0.67 และ 0.28 ตามลำดับ และขณะเดียวกันปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานด้วยโดยส่งผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน และการเรียนรู้ในระดับสถาบันด้วย กลุ่มตัวอย่างที่ 2 กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยด้านภูมิหลังส่วนบุคคล มีอิทธิพลทางตรงต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ในระดับสถาบันและสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.05, 0.04, 0.02 ,0.06 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ในระดับสถาบัน ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.55, 0.55 และ 0.71 ตามลำดับ และขณะเดียวกันปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานด้วยโดยส่งผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน และการเรียนรู้ในระดับสถาบันด้วย และกลุ่มตัวอย่างที่ 3 กลุ่มเจ้าหน้าที่สนับสนุนงานการรักษายาบาล พบว่า ปัจจัยด้านภูมิหลังส่วนบุคคล มีอิทธิพลทางตรงต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ในระดับสถาบันและสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.08, 0.02, -0.10 ตามลำดับ ด้วยอิทธิพลที่น้อย แต่ภูมิหลังส่วนบุคคลไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ในระดับสถาบัน ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.54, 0.40 และ 0.15 ตามลำดับ และขณะเดียวกันปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานด้วยโดยส่งผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน และการเรียนรู้ในระดับสถาบันด้วย และลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัย หรือตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรผล ได้ผลสรุปดังนี้

1. ภูมิหลังส่วนบุคคล มีอิทธิพลทางตรงต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ในระดับสถาบัน และสภาพแวดล้อมในองค์กร
2. สภาพแวดล้อมในองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน และการเรียนรู้ในระดับสถาบัน

นฤมล เกื่อนมา (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และสภาพในวิทยาลัยกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในวิทยาลัยกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และศึกษากลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลจำนวน 634 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะคิดต่อวิชาชีพ สภาพแวดล้อมในวิทยาลัย ได้แก่ ด้านหลักสูตร อาจารย์ เพื่อน และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระดับชั้นปีไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตัวแปรที่พยากรณ์ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ สภาพแวดล้อมในวิทยาลัย ด้านเพื่อน

ทัศนคติต่อวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาลได้ ร้อยละ 25.51

วิภา บุญเสนอ (2537) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเลือกสรรกับคุณภาพการสอนของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษพยาบาลในเขตกรุงเทพฯ กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการสอนของครูขึ้นอยู่กับคุณภาพของปัจจัยสำคัญ 2 ส่วน คือ 1) ปัจจัยภายในของครู เช่น สถานภาพส่วนบุคคล หรือภูมิหลังของครู ประกอบด้วยอายุ เพศ สถานภาพสมรส สถิติปัญญา คุณวุฒิการศึกษา ความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล ประสิทธิภาพการสอน ประสิทธิภาพวิชาชีพครู เจตคติต่อการสอน ต่อโรงเรียน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อนักเรียน รวมถึงบุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ ตลอดจนฐานะเศรษฐกิจและสังคม 2) ปัจจัยภายนอกครู ได้แก่ สิ่งแวดล้อมของการเรียนการสอนทั้งหมด เช่น สภาพบริหารของโรงเรียน นโยบายและแผนงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ลักษณะของชั้นเรียน ลักษณะของนักเรียน แหล่งสนับสนุนการสอน ซึ่งประกอบด้วย อุปกรณ์ ตำรา หนังสือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ งบประมาณในการดำเนินการจัดการเรียนการสอน สภาพสังคมโดยทั่วไป สภาพการแข่งขันทางวิชาการตลอดจนสภาพการสื่อสารระหว่างภายในและภายนอกโรงเรียน

ชุตินา ปัญญาพินิจนุญ (2528) ศึกษาความรู้และความต้องการปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของพยาบาลประจำการและอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้เสนอความต้องการปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาครูในการทำวิจัยคือ 1) ปัจจัยด้านความรู้ในการวิจัย ได้แก่ การจัดกิจกรรมอบรม/ประชุม/สัมมนาให้ความรู้ด้านวิจัยในหน่วยงาน 2) ปัจจัยด้านงบประมาณและเงินทุน ซึ่งควรมีการจัดหาแหล่งทุน หรือแจ้งแหล่งให้ทุนการทำวิจัย หรือมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับอุดหนุนการทำวิจัย 3) ปัจจัยด้านเวลา โดยสนับสนุนให้ผู้มีโครงการวิจัยได้ดำเนินงานวิจัยได้โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำ และให้เวลาทำวิจัยได้ในเวลาที่จำเป็นและไม่นับเป็นวันลา 4) ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ แหล่งค้นคว้าและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ซึ่งมีความสำคัญที่จะทำให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงและมีคุณภาพ 5) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัย และแรงจูงใจภายนอก คือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมทั้งผลตอบแทนที่จะช่วยทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เช่น การนำผลการวิจัยมาเป็นส่วนหนึ่งของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สนับสนุนให้มีการนำผลการวิจัยมาใช้ในหน่วยงาน สนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกหน่วยงาน

กาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ (2541) ศึกษาการประเมินความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดพระบรมราชชนก สถาบันพระบรมราชชนก กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผล

ต่อการพัฒนาอาจารย์ สรุปได้ว่ามีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน ที่มีผลต่อการพัฒนาครู ได้แก่

- 1) องค์ประกอบเกี่ยวกับตัวครู ที่มีผลต่อการพัฒนาจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับภูมิหลังและบุคลิกภาพของครู ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ วุฒิ การศึกษา ฐานะเศรษฐกิจและสังคม อุปนิสัย ความสนใจ ทัศนคติ คุณธรรมจริยธรรม
- 2) องค์ประกอบด้านการบริหารขององค์การ ที่เกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารจัดการภายในองค์การ ได้แก่ งบประมาณดำเนินการ การจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในองค์การ เครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก การสร้างแรงจูงใจในเรื่องต่าง ๆ

กาญจนา สันติพัฒนาชัย (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาครู ได้อาศัยแนวคิดจากทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน (herzberg's motivation hygiene theory) ทฤษฎีนี้กล่าวถึง องค์ประกอบ 2 ส่วน คือ องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ (motivators) และองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) โดยสิ่งจูงใจจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานที่ปฏิบัติโดยตรง (job content) ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานโดยเกี่ยวข้องกับหรือสัมพันธ์กับความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) สัมฤทธิ์ผล (achievement) ได้แก่ รางวัลในการปฏิบัติงาน 2) การยอมรับ (recognition) ได้แก่ การยกย่องชมเชย 3) งานที่ปฏิบัติ (work) ได้แก่ งานที่น่าสนใจและท้าทาย 4) ความรับผิดชอบ (responsibility) คือ การทำให้งานดำเนินการไปได้ 5) ความก้าวหน้า (advancement) คือ การเลื่อนไหวไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับหรือสัมพันธ์กับความรู้สึกในทางลบต่องานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารขององค์การ (company policy and administration) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน 3) การนิเทศงาน 4) เงินเดือนและสภาพการทำงาน

พิมพ์ลักษณ์ เสงสมบุรณ์ (2551) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพ ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพ และแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 440 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามการปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ชีวิตครอบครัว ภาระงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิไลพร มณีพันธ์ (2539) ศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส และสังกัดหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมใน

การเรียนรู้ด้วยตนเอง และศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 470 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับการศึกษาและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุน สัมพันธภาพ สามารถร่วมกันทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลได้ร้อยละ 43.96

อรอุษา จันทกร (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือครูจำนวน 360 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร และการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์วิชาชีพ จากการศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับการพัฒนาตนเอง โดยปัจจัยการรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา คือการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ได้แก่ ภาระงานสอน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งครู ระดับการศึกษา การรับรู้ความสามารถในตนเอง การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

Eekelen และคณะ (2006) ได้ศึกษาความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู โดยมีสมมติฐานว่า ครูจะต้องมีความเต็มใจในการเรียนรู้เกิดขึ้นก่อนที่ครูจะเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพมีวิธีเก็บข้อมูลโดยการสังเกต การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ได้ผลการศึกษาที่แสดงถึงพฤติกรรมซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความเต็มใจในการเรียนรู้ 6 พฤติกรรม ได้แก่ 1) พฤติกรรมการตื่นตัว 2) พฤติกรรมการเปิดรับ 3) พฤติกรรมทำให้ความสนใจ 4) พฤติกรรมการวิเคราะห์บทบาท 5) พฤติกรรมการแก้ปัญหา 6) พฤติกรรมการเรียนรู้วิธีการจัดการ และแบ่งกลุ่มครูตามระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มครูไม่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ 2) กลุ่มครูมี

ความอยากเรียนรู้ 3) กลุ่มครูมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทศนคติต่อวิชาชีพ 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนของทางโรงเรียน

Lohman (2006) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมการเรียนรู้ตามอัธยาศัยของครู วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ของครูที่สอนในโรงเรียนของรัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ครูจำนวน 168 คน วิธีการวิจัย คือการวิจัยเชิงสำรวจ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่า มีปัจจัย 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมการเรียนรู้ตามอัธยาศัยของครู คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคต่อกิจกรรมการเรียนรู้ตามอัธยาศัยของครู มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) เวลา 2) พื้นที่ให้ครูได้มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน 3) งบประมาณสนับสนุน ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูที่สนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ตามอัธยาศัยมี 7 ด้าน ได้แก่ 1) การริเริ่ม 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) ความรักในการเรียนรู้ 4) ความสนใจในวิชาชีพ 5) การยึดติดกับการพัฒนาวิชาชีพ 6) การฝึกอบรม 7) การเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย

Kwakman (2003) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือเพื่อพัฒนาค่านิยมเกี่ยวกับความหมายของการเรียนรู้ของครูในที่ทำงานและสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ของครูในที่ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือครูจำนวน 542 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพ การประเมินความเป็นไปได้ การประเมินซึ่งมีความหมาย ความรู้สึกหมดกำลัง การสูญเสียความสำเร็จของบุคคล 2) ปัจจัยด้านหน้าที่ ได้แก่ การทำงานหลายอย่าง ความรู้สึก ความเป็นอิสระ การมีส่วนร่วม 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ได้แก่ การจัดการสนับสนุนของโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายสนับสนุนการเรียนรู้

Doombos และคณะ(2004) ศึกษาโมเดลการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบหลักของความตั้งใจและการพัฒนาความสัมพันธ์: ทศนะของคณอกวงการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ในที่ทำงานมี 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมีอิสระ ความกดดันในการทำงาน การได้รับการสนับสนุน ภาระงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีสถาบันอุดมศึกษาอยู่ใกล้ที่

ทำงาน 2) ปัจจัยด้านลักษณะของบุคคล ได้แก่ การมีสังคมกับผู้จัดการ การมีสังคมกับเพื่อนร่วมงาน การมีประสบการณ์และความสามารถ การเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ในที่ทำงาน

Berg & Chyung (2007) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ในสถานประกอบการ วัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ในสถานประกอบการ และชนิดของกิจกรรมการเรียนรู้ตามอัตราส่วนของประชาชนในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ประชาชนที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ จำนวน 125 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามออนไลน์ จากการศึกษาค้นคว้า กิจกรรมการเรียนรู้ในสถานประกอบการ ได้แก่ การสะท้อน การพูดคุย อีเมลล์ การลองผิดลองถูก การสืบค้นข้อมูลจากเว็บไซต์ การอ่านวารสาร การสังเกต ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อคนที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ กับการเรียนรู้มี 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ มีความสนใจงานที่ปฏิบัติ การเข้าถึงคอมพิวเตอร์ ความสามารถทางวิชาชีพ 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในงาน ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน ความใกล้ชิดทางกายภาพ เงินทุนสนับสนุน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภูมิหลัง และปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

2.2.1 ปัจจัยภูมิหลัง

ปัจจัยภูมิหลัง หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานของครูแต่ละบุคคล การศึกษาระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ข้อที่หนึ่ง คือ ศึกษาความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูจำแนกตามภูมิหลัง ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องศึกษาเอกสารและงานวิจัยของตัวแปรภูมิหลังที่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู และได้ทำการคัดเลือกตัวแปรปัจจัยภูมิหลัง 5 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ระดับความเต็มใจในครั้งนี้ รายละเอียดดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ในด้านปัจจัยภูมิหลัง

ตัวแปร	ศุภมาส อติไพฑูริย์ (2544)	อังคินันท์ อินทรกำแหง (2545)	ฉัตรชนก สายสุวรรณ (2548)	นฤมล เตือนม (2539)	ยุคลธร แจ่มเกตุ (2544)	พิมพ์ลักษณ์ เฮงสมบุญ (2551)	เอมอร อังภาพย์ (2549)	วิไลพร มณีพันธ์ (2539)
ปัจจัยภูมิหลัง								
- เพศ	*		*			*	*	
- อายุ		*	*	*	*	*	*	*
- ประสบการณ์		*	*			*	*	*
- ระดับการศึกษา	*	*				*	*	*
- ตำแหน่งวิทยฐานะ	*						*	

1) เพศ

ตัวแปรเพศเป็นตัวแปรภูมิหลังที่มีความสำคัญ ตัวแปรเพศกับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูน่าจะมีความสัมพันธ์กัน จากการศึกษาของ Case (1983 อ้างถึงใน พิมพ์ลักษณ์ เองสมบุญ, 2551) พบว่า อาจารย์หญิงมีผลงานทางวิชาการมากกว่าอาจารย์ชายในทุกกลุ่มอายุ แสดงว่าอาจารย์หญิงซึ่งมีผลงานมากกว่าอาจารย์ชาย มีความน่าจะเป็นที่จะมีความเต็มใจในการเรียนรู้มากกว่าอาจารย์ชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของอังศิรินทร์ อินทรกำแหง (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของอิทธิพลของปัจจัยด้านการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ภูมิหลัง และสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งตัวแปรเพศเป็นคุณลักษณะที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์ที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมในการเรียนรู้และการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นเพศจึงน่าจะส่งผลกระทบต่อความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

2) อายุ

ตัวแปรอายุเป็นตัวแปรภูมิหลัง ที่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ดังที่ วิไลพร มณีพันธ์ (2539) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และได้ข้อค้นพบว่า บุคคลที่มีอายุมากขึ้นย่อมมีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสุภมาส ทองใส (2536) ที่ได้ทำการศึกษาลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนนอกระบบโรงเรียน ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่าผู้เรียนที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยด้านมโนคติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้เรียนที่มีอายุน้อย และอังศิรินทร์ อินทรกำแหง (2545) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของอิทธิพลของปัจจัยด้านการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ภูมิหลัง และสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ข้อค้นพบว่าตัวแปรอายุมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นอายุจึงน่าจะส่งผลกระทบต่อความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

3) ประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรประสบการณ์ทำงานมีความสำคัญต่อความรู้ความสามารถของครู พิมพ์ลักษณ์ เองสมบุญ (2551) ได้กล่าวถึงครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากย่อมมีความรู้ความสามารถทักษะในการเรียนรู้ได้ดี และประสบการณ์การทำงานของครูส่งผลการปฏิบัติงานของครูด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลพร มณีพันธ์ (2539) ที่พบว่าประสบการณ์ในการทำงานทำให้ให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ มีความเข้าใจ เกิดทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งอังศิรินทร์ อินทรกำแหง (2545) และฉัตรชนก สายสุวรรณ (2548) ได้กล่าวถึงประสบการณ์การทำงานว่าเป็นสาเหตุของ

การเรียนรู้ของแต่ละบุคคลและการจัดระบบประสบการณ์จะมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และตอบสนองของบุคคล ดังนั้นประสบการณ์ทำงานน่าจะส่งผลต่อความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ

4) ระดับการศึกษา

ตัวแปรระดับการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ครูเกิดการเรียนรู้ ซึ่งผลของการเรียนรู้สามารถสะท้อนด้วยการปฏิบัติงานของคุณ จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติของคุณจึงมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเอมอร์ อังกาพย์(2549) และพิมพ์ลักษณ์ เสงสมบุรณ์ (2551) ที่พบว่า คุณวุฒิทางการศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งผู้ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ต่างกัน รวมทั้งจิรา เต็มจิตอารีย์ (2530 อ้างถึงใน วิไลพร มณีพันธ์, 2539) ได้กล่าวว่า ความรู้มีความสัมพันธ์กับวุฒิทางการศึกษาของพยาบาล โดยระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อการบันทึกการพยาบาลที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้นระดับการศึกษาจึงน่าจะส่งผลต่อความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ

5) ตำแหน่งวิทยฐานะ

ตัวแปรตำแหน่งวิทยฐานะเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ จากงานวิจัยของกาญจนา สันติพัฒนาชัย (2541 อ้างถึงใน เอมอร์ อังกาพย์, 2549) ได้ศึกษาองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาอาจารย์ 2 ส่วน ได้แก่ องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวครูอาจารย์ และองค์ประกอบด้านการบริหารองค์การ ซึ่งตัวแปรตำแหน่งวิทยฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบเกี่ยวกับตัวครูอาจารย์ ดังนั้นตำแหน่งวิทยฐานะของคุณจึงน่าจะส่งผลต่อความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.2.2 ปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

2.2.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึงลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวครูนับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลต่อการจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทักษะติดต่อวิชาชีพ ความพึงพอใจในการทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

ตัวแปร	ศุภมาส อติโพธิ์ (2544)	อังคินันท์ อินทรกำแหง (2545)	นฤมล เรือนมา (2539)	ยุคลธร แจ่มฤทธิ์ (2544)	พิมพ์ลักษณ์ เสงี่ยมบุญ (2551)	เดมอร อังกาพย์ (2549)	วิไลพร มณีพันธ์ (2539)	อรอุษา จันทคร (2551)	คนูรี เงินศรี (2551)	Eekelen และคณะ (2006)	Lohman (2006)	Kwakman (2003)	Berg & Chyung (2007)
ปัจจัยส่วนบุคคล													
- แรงจูงใจ					*	*				*			
- การรับรู้ความสามารถของตนเอง								*	*	*	*		
- ทักษะติดต่อวิชาชีพ	*			*				*				*	
- ความพึงพอใจในการทำงาน	*												
- ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง **													
ปัจจัยสภาพแวดล้อม													
- เพื่อนร่วมงาน	*	*	*	*									*
- การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า		*					*	*			*	*	*
- แหล่งเรียนรู้ **													

หมายเหตุ: ตัวแปรความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองและแหล่งเรียนรู้ เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยได้เพิ่มเติมขึ้นหลังจากการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 การพัฒนากรอบแนวคิด โดยวิธีการสัมภาษณ์ครู

1) แรงจูงใจ

ตัวแปรแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ครูกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ในการเรียนรู้หรือการทำงานตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพครู ถ้าครูมีแรงจูงใจจะทำให้ครูมีความมุ่งมั่น ความเต็มใจในการเรียนรู้ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง Eekelen และคณะ (2006) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งหนึ่งที่จะทำให้ครูเกิดความสนใจ มีการมุ่งไปสู่เป้าหมาย เมื่อครูมีแรงจูงใจเหล่านี้แล้วจะทำให้ครูมีความเต็มใจในการเรียนรู้และเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของเอมอร์ อังกาพย์ (2549) พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจส่งผลต่อการพัฒนาครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากงานวิจัยของพิมพ์ลักษณ์ เสงสมบุญธรรม (2551) พบว่าครูที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าถ้าครูมีแรงจูงใจ จะทำให้ครูเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ดังนั้น แรงจูงใจจึงน่าจะส่งผลต่อความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง

ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จากการศึกษาของงานวิจัยของ Eekelen และคณะ (2006) ได้กล่าวว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู จะทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ และความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูจะอยู่ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุษา จันทกร (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าเท่ากับ .643 และจากงานวิจัยของดนตรี เงินศรี (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูมัธยมศึกษา พบว่า พฤติกรรมการสอนของครูได้รับอิทธิพลทางตรงจากการรับรู้ความสามารถของครู ซึ่งแสดงว่าการเรียนรู้ของครูได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู ดังนั้น การรับรู้ความสามารถของตนเองจึงน่าจะส่งผลต่อความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

3) ทักษะติดต่อวิชาชีพ

ตัวแปรทักษะติดต่อวิชาชีพเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของครู จากงานวิจัยของยุคลธร แจ่มฤทธิ์ (2544) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใฝ่รู้ของนักศึกษาพยาบาล พบว่าทักษะติดต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใฝ่รู้ของนักศึกษาพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่านักศึกษาพยาบาลที่มีทักษะติดต่อวิชาชีพจะมีการใฝ่รู้มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา ยงภูมิพุทธา (2543) ที่พบว่า ผู้มีทักษะติดต่อวิชาชีพจะมีความกระตือรือร้นทำให้เกิด

การเรียนรู้อย่างรวดเร็วและทำให้นักศึกษามีการเรียนรู้ที่มีความสุข ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพ ดังนั้น ทศนคติต่อวิชาชีพน่าจะส่งผลต่อความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ

4) ความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของคุณ จากงานวิจัยของอังสินันท์ อินทรกำแหง (2545) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภมาส อติไพบูลย์ (2545) พบว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำนายลักษณะผลวัตรการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานน่าจะส่งผลต่อความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ

2.2.2.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อม

ปัจจัยสภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวคุณในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณที่เกี่ยวข้องกับบริบทในการทำงานของคุณและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัวแปร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า

1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการพฤติกรรมของคุณ จากงานวิจัยของอังสินันท์ อินทรกำแหง (2545) ที่พบว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.54 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภมาส อติไพบูลย์ (2545) ที่พบว่า ตัวแปรเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำนายลักษณะผลวัตรการเรียนรู้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และงานวิจัยของนฤมล เกื่อนมา (2539) ได้ศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล ที่พบว่า ตัวแปรเพื่อนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานน่าจะส่งผลต่อความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ

2) การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า

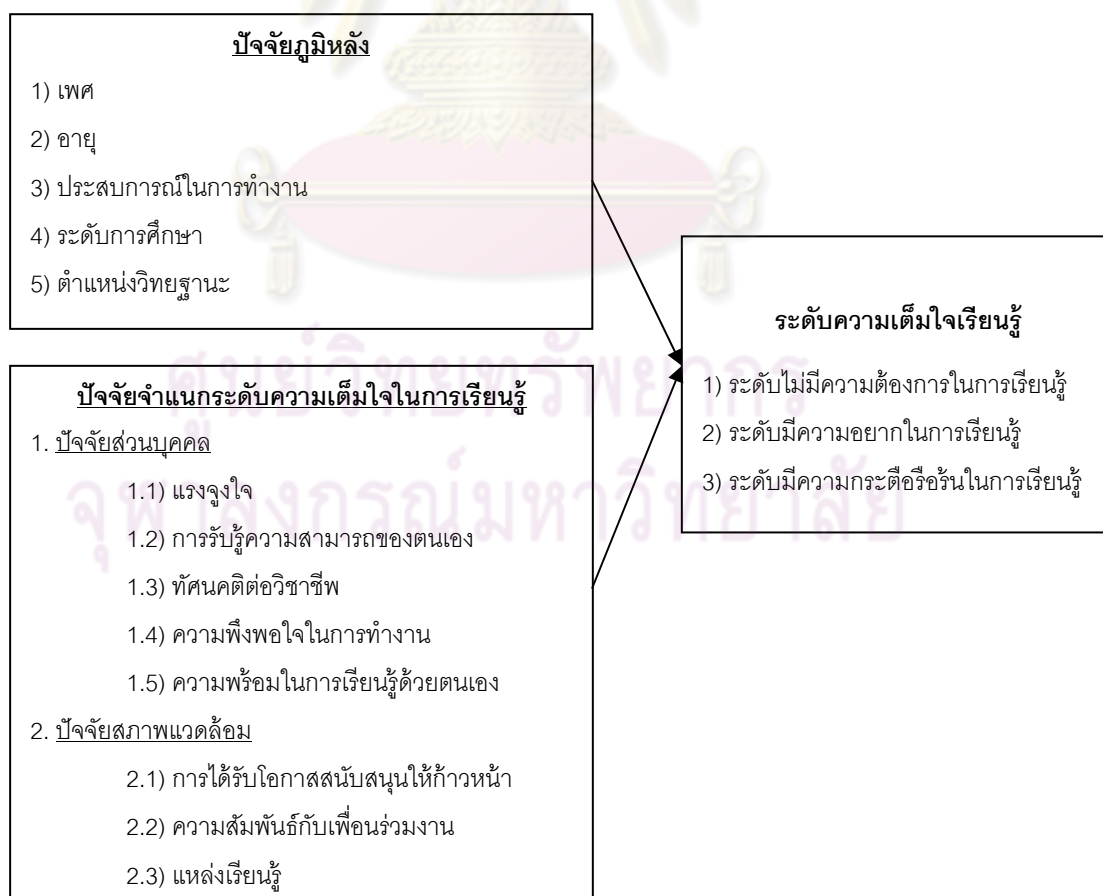
ตัวแปรการได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการเรียนรู้และการทำงานของครู จากงานวิจัยของอรอุษา จันทรรคร (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ พบว่า การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูจากผู้บริหาร ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .482 และสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลพร มณีพันธ์ (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล พบว่าสภาพแวดล้อมด้านการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า น่าจะส่งผลต่อความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูโดยวิธีการเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ครู เพื่อศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ผลจากการดำเนินการดังกล่าวทำให้ได้ตัวแปรเพิ่มอีก 2 ตัวแปร ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตัวแปรความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ ตัวแปรแหล่งเรียนรู้ ซึ่งจะนำเสนอรายละเอียดในบทที่ 3 ในส่วนของขั้นตอนที่ 1 การพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู โดยอาศัยแนวคิดของ Eekelen และคณะ (2006) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ได้แบ่งปัจจัยเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยภูมิหลังและปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ซึ่งปัจจัยภูมิหลังประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งวิทยฐานะ ส่วนตัวแปรปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทักษะคติต่อวิชาชีพ ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า และได้เพิ่มตัวแปรที่ได้มาจากการพัฒนากรอบแนวคิดโดยการสัมภาษณ์ครู ทำให้ได้ตัวแปรเพิ่มเติม 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือตัวแปรความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และปัจจัยสภาพแวดล้อมคือตัวแปรแหล่งเรียนรู้ ส่วนระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ 2) ระดับมีความอยากในการเรียนรู้ 3) ระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.2



แผนภาพ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 3 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูจำแนกตามภูมิหลังของครู (2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูกลุ่มที่ไม่มีความต้องการในการเรียนรู้และกลุ่มครูที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ (1) การพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย (2) การศึกษาความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาในขั้นตอนที่ 1 เพื่อพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย เนื่องจากการศึกษาความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูในครั้งนี้ อาศัยแนวคิดของ Eekelen และคณะ (2006) ซึ่งเป็นการศึกษาความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูในประเทศเนเธอร์แลนด์ที่มีบริบทแตกต่างจากประเทศไทย ดังนั้นในการศึกษาความเต็มใจในการเรียนรู้ จึงต้องทำการพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อให้เข้ากับ ความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูในประเทศไทย โดยการสัมภาษณ์ครู ผลจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 จะผสมผสานกับข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างและพัฒนาเป็นเครื่องมือในการวัดระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู และการวิเคราะห์จำแนก ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน จำนวน 18 คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (purposive selection) มีเกณฑ์การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ (1) พิจารณาจากขนาดของโรงเรียน โดยแบ่งโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 500 คน โรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนนักเรียน 501 ถึง 1,499 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 1,500 คน (2) ช่วงอายุของครู แบ่งออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ช่วง 21-30 ปี, ช่วง 31-40 ปี และช่วง 41-60 ปี (3) มีความเต็มใจและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แนวทางการสัมภาษณ์มีรายละเอียดดังนี้ นิยามความเต็มใจในการเรียนรู้ พฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความเต็มใจในการเรียนรู้ การจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ ปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ และแบบบันทึกการสัมภาษณ์ความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยกำหนดประเด็นคำถามที่จะใช้ในการสอบถาม สัมภาษณ์ ซึ่งแนวคำถามได้มาจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ จากนั้นทำการนัดวันและเวลาในการสัมภาษณ์ ในวันที่ 2-4 ธันวาคม 2552

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกชนิดของข้อมูล ซึ่งมีประเด็นในการวิเคราะห์ ดังนี้

- 1) นิยามความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ
- 2) พฤติกรรมที่บ่งชี้ความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ
- 3) ปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากตัวแปรความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ เป็นตัวแปรที่อาศัยแนวคิดของ Eekelen และคณะ (2006) เป็นการศึกษาในบริบทของประเทศเนเธอร์แลนด์ ซึ่งแตกต่างจากบริบทของคุณในประเทศไทย ดังนั้น ก่อนที่ผู้วิจัยจะศึกษาความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ ผู้วิจัยจึงทำการสัมภาษณ์ครู จำนวน 18 คน เพื่อศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมและเป็นข้อมูลในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการดำเนินวิจัยในขั้นตอนที่ 2 จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่า มีตัวแปรจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ทั้งหมด 6 ตัวแปร แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทักษะต่อวิชาที่พ ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการพัฒนากรอบแนวคิดโดยสัมภาษณ์ครู ทำให้ผู้วิจัยได้ตัวแปรเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณอีก 2 ตัวแปร ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และปัจจัยสภาพแวดล้อม

คือ แหล่งเรียนรู้ สำหรับเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพิจารณาจากการที่มีผู้สัมภาษณ์สนับสนุนตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป ดังนั้น จึงทำให้ได้ตัวแปรจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูรวมทั้งหมด 8 ตัวแปร โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทักษะคิดต่อวิชาชีพ ความพึงพอใจในการทำงาน และความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแหล่งเรียนรู้ รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 การสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวกับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูที่ได้จากการสัมภาษณ์

ตัวแปร/ผู้ให้ข้อมูล	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10	คนที่ 11	คนที่ 12	คนที่ 13	คนที่ 14	คนที่ 15	คนที่ 16	คนที่ 17	คนที่ 18	รวม	
ตัวแปรส่วนบุคคล																				
แรงจูงใจ		*		*	*			*			*	*			*	*	*			9
การรับรู้ความสามารถของตนเอง			*			*	*				*			*		*		*		7
ทักษะคิดต่อวิชาชีพ		*		*	*				*				*			*		*		7
ความพึงพอใจในการทำงาน	*		*						*	*			*							5
ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง				*					*			*		*	*		*	*		7
ตัวแปรสภาพแวดล้อม																				
การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า					*		*	*			*	*			*	*				7
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			*			*				*				*						4
แหล่งเรียนรู้	*	*		*		*			*								*			6

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

การศึกษาในขั้นตอนที่ 2 การศึกษาความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) การศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามภูมิภาค และวิเคราะห์ปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู (2) การศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูที่มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้แตกต่างกัน

2.1 การศึกษาเชิงปริมาณ

การศึกษาเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูจำแนกตามภูมิภาค และวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู โดยแบ่งระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ (1) ระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ (2) ระดับมีความอยากในการเรียนรู้ (3) ระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

ในการวิเคราะห์ปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จะนำข้อมูลของครูที่ได้จากวัดระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู แบ่งกลุ่มครูออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ (2) กลุ่มมีความอยากในการเรียนรู้ (3) กลุ่มมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และใช้การวิเคราะห์จำแนกประเภท (discriminant analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหมด 185 เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 417,889 คน (จากเว็บไซต์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน online <http://doc.obec.go.th/dataonweb> ณ วันที่ 22 กันยายน 2552)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2552 จำนวน 600 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของ Taro Yamane (1967) และผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling)

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane

$$\text{สูตรคำนวณ } n = N/(1+Ne^2)$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 399 คน เพื่อความแกร่งของงานวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 600 คน

ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. เลือกโรงเรียนที่จะศึกษาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยแบ่งโรงเรียนออกเป็น 6 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก และ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และผู้วิจัยเลือกสุ่มจังหวัดในแต่ละภาค ได้จำนวนจังหวัด 6 จังหวัด

2. ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มโรงเรียนในแต่ละจังหวัด โดยแบ่งโรงเรียนเป็น 3 ขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในอัตราส่วน 3 : 2 : 1 ได้จังหวัดละ 6 โรงเรียน รวมจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 36 โรงเรียน

3. ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มครู จากโรงเรียนของแต่ละจังหวัด โดยการสุ่มอย่างง่าย มีวิธีการสุ่มดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 10 คน โรงเรียนขนาดกลาง 2 โรงเรียน โรงเรียนละ 20 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 1 โรงเรียน โรงเรียนละ 30 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจังหวัดละ 100 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 600 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตาราง 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาค	จังหวัด	จำนวนโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาด			จำนวนครูกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาด		
		เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่
เหนือ	น่าน	3	2	1	30	40	30
กลาง	กรุงเทพฯ	3	2	1	30	40	30
ใต้	ปัตตานี	3	2	1	30	40	30
ตะวันออก	ระยอง	3	2	1	30	40	30
ตะวันตก	ประจวบคีรีขันธ์	3	2	1	30	40	30
ตะวันออกเฉียงเหนือ	หนองคาย	3	2	1	30	40	30
รวม		18	12	6	180	240	180

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อพิจารณาจากกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งเป็นการศึกษาปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ตัวแปรตามเป็นตัวแปรการจำแนกประเภท ได้แก่ ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู และตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรจำแนกแบ่งเป็น 2 กลุ่มตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อม

ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่แสดงถึงความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ (1) ระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ (2) ระดับมีความอยากในการเรียนรู้ (3) ระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ โดยวัดจากพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความเต็มใจในการเรียนรู้ 6 พฤติกรรม ได้แก่ พฤติกรรมการตื่นตัว พฤติกรรมการเปิดรับ พฤติกรรมการวิเคราะห์บทบาทของตนเอง พฤติกรรมการให้ความสนใจในการทำงาน พฤติกรรมการแก้ปัญหา และพฤติกรรมการเรียนรู้วิธีการจัดการ

พฤติกรรมการตื่นตัว หมายถึง พฤติกรรมที่ครูรู้ตัวและมีสติในขณะที่ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียนตลอดเวลา

พฤติกรรมการเปิดรับ หมายถึง พฤติกรรมที่ครูให้ความสนใจอย่างเต็มที่กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้เรียนเป็นรายบุคคล กลุ่มนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอก

พฤติกรรมการวิเคราะห์บทบาทของตนเอง หมายถึง พฤติกรรมที่ครูพิจารณาไตร่ตรองบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงานในชั้นเรียน บทบาทการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และบทบาทในโรงเรียน

พฤติกรรมการให้ความสนใจในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ครูตั้งใจและเอาใจใส่เรียนรู้วิธีการที่จะจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในชั้นเรียน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การรับรู้บทบาทของตนเองในโรงเรียน

พฤติกรรมการแก้ปัญหา หมายถึง พฤติกรรมที่ครูหาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหและนำวิธีการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ

พฤติกรรมการเรียนรู้วิธีการจัดการ หมายถึง พฤติกรรมที่ครูศึกษาและเข้าใจวิธีการในการจัดการกับสถานการณ์วิกฤตในชั้นเรียน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การสร้างองค์ความรู้ใหม่และการเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในโรงเรียน

ปัจจัยภูมิหลัง หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานของครูแต่ละบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งวิทยฐานะ วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู วัดได้จากตัวแปร 4 ตัวแปร ได้แก่

แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการพื้นฐานที่เป็นแรงกระตุ้นในการแสดงพฤติกรรมของความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก

การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การรับรู้ความสามารถเฉพาะบุคคลของครูในการจัดการและการปฏิบัติ เกี่ยวกับการวางแผนจัดการ และจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ รวม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ ด้านความสามารถในการใช้แหล่งทรัพยากรของโรงเรียน ด้านความสามารถในการสอน ด้านความสามารถในการจัดการระเบียบวินัย ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน

ทัศนคติต่อวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น และความพร้อมของครูที่จะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการสนับสนุนหรือต่อต้านวิชาชีพครู

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่องานครูในทางบวกและทางลบ ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้เกิดจากการปฏิบัติงาน

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การที่ครูมีศักยภาพเพียงพอต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสตนเองในการเรียนรู้ ด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษาหาความรู้

ปัจจัยสภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวครูในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู วัดได้จากตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ มีมิตรที่ดีต่อกัน มีสัมพันธ์ที่ดีสามารถทำงานร่วมกันดีกับครูคนอื่น

การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า หมายถึง การที่ครูได้รับโอกาสให้ได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทาย มีโอกาสก้าวหน้าได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ และเพิ่มคุณวุฒิได้

แหล่งเรียนรู้ หมายถึง สิ่ง queื้อให้ครูสามารถเรียนรู้ได้ตามความต้องการของตนเอง ได้แก่ สถานที่ สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้ และเทคโนโลยีของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งวิทยฐานะ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับกลุ่มพฤติกรรมที่บ่งชี้ความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู 6 พฤติกรรม ได้แก่ 1) พฤติกรรมการตื่นตัว 2) พฤติกรรมการเปิดรับ 3) พฤติกรรมการวิเคราะห์ห้พบาพของตนเอง 4) พฤติกรรมการให้ความสนใจในการทำงาน 5) พฤติกรรมการแก้ปัญหา 6) พฤติกรรมการเรียนรู้วิธีการจัดการ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ท่านได้มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมในข้อรายการนั้นเป็นประจำ

4 หมายถึง ท่านได้มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมในข้อรายการนั้นบ่อย ๆ

3 หมายถึง ท่านได้มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมในข้อรายการนั้นค่อนข้างบ่อย

2 หมายถึง ท่านได้มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมในข้อรายการนั้นบางครั้ง

1 หมายถึง ท่านได้มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมในข้อรายการนั้นน้อยครั้ง

หรือไม่เคยปฏิบัติเลย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณและปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ
2. กำหนดนิยามและกรอบโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดและออกแบบเครื่องมือฉบับร่าง ตามรายละเอียดดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 โครงสร้างปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ

เนื้อหา	ตัวแปร	ประเด็นย่อย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	จำนวน ข้อ	ข้อที่
ตอนที่ 1	ภูมิหลัง	เพศ	20	1	1
		อายุ	20	1	2
		ระดับการศึกษา	20	1	3
		ประสบการณ์ทำงาน	20	1	4
		ตำแหน่งวิทยฐานะ	20	1	5
		รวม	100	5	1-5
ตอนที่ 2	พฤติกรรมที่บ่งชี้ ความเต็มใจ ในการเรียนรู้	การตื่นตัว	18	6	1-6
		การเปิดรับ	18	6	7-12
		การวิเคราะห์บทบาทของตนเอง	18	6	13-18
		การให้ความสนใจในการทำงาน	18	6	19-24
		การแก้ปัญหา	15	5	25-29
		การเรียนรู้วิธีการจัดการ	13	4	30-33
		รวม	100	33	1-33
ตอนที่ 3	ส่วนบุคคล	แรงจูงใจ	15	6	1-6
		การรับรู้ความสามารถของตนเอง	21	8	7-14
		ทัศนคติต่อวิชาชีพ	21	8	15-22
		ความพึงพอใจในการทำงาน	21	8	23-30
		ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	22	9	31-39
		รวม	100	39	1-39

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

เนื้อหา	ตัวแปร	ประเด็นย่อย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	จำนวน ข้อ	ข้อที่
	สภาพแวดล้อม	เพื่อนร่วมงาน	33	6	1-6
		การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า	33	6	7-12
		แหล่งเรียนรู้	33	6	13-18
		รวม	100	18	1-18

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ความครอบคลุมและความเหมาะสมของข้อคำถาม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างและพัฒนาขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน (รายนามดังในภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Item Objective Congruence: IOC) ความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนของภาษา โดยที่ดัชนี IOC มีลักษณะการให้คะแนนเป็น 3 คะแนน คือ

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่อาจตัดสินใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ (1) มีคุณวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท (2) มีความรู้ความสามารถในด้านเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยวิธีการวัดตัวแปร ระเบียบวิธีวิจัย และสถิติเพื่อการวิจัย

สำหรับผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหารายชื่อ มีเกณฑ์ในการตัดสินใจใช้คัดเลือกข้อคำถาม คือ คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มากกว่า .05 (ศิริชัยกาญจนวาลี, 2544) จึงถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด โดยในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน พบว่า ข้อคำถามทั้งหมดมีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง 0.57-1 (ภาคผนวก ง)

5. ผู้วิจัยปรับปรุงภาษาที่ใช้ในคำถามแต่ละข้อและเพิ่มเติมคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ (ภาคผนวก จ)

6. นำเครื่องมือที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบการสะกดคำผิด ภาษาที่ใช้และรูปแบบการพิมพ์ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครู 5 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในคำชี้แจงและความชัดเจนในข้อคำถามและดำเนินการแก้ไขปรับปรุง

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองกับครู 40 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า มีค่าความเที่ยงทั้งอยู่ระหว่าง 0.631 ถึง 0.915 แสดงว่า แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีคุณภาพในระดับมากและมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

ที่	ตัวแปร	ค่าความเที่ยง
1	แรงจูงใจ	0.652
2	การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.631
3	ทัศนคติต่อวิชาชีพครู	0.879
4	ความพึงพอใจในการทำงาน	0.668
5	ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.867
6	การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า	0.845
7	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.829
8	แหล่งเรียนรู้	0.915
9	ความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู	0.907

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 4 กุมภาพันธ์ ถึงวันที่ 12 มีนาคม 2553 โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปจัดจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูทางไปรษณีย์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 36 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยกำกับและติดตามแบบสอบถามคืนพร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

วิธีจัดกระทำกับข้อมูล

ผู้วิจัยได้มีการจัดกระทำกับข้อมูลสำหรับแบ่งระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณจากข้อคำถามจำนวน 33 ข้อ ในแบบสอบถามปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ

2) พิจารณาระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณมาเป็นตัวกำหนดช่วงห่างระหว่างระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณแต่ละกลุ่ม ซึ่งแบ่งกลุ่มคุณออกเป็น 3 กลุ่มตามระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ โดยใช้เกณฑ์ $\bar{x} \pm 2S.D.$ ของคะแนนความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ

จากการพิจารณาช่วงชั้นคะแนนของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ พบว่า (1) ระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า $\bar{x} - S.D.$ (2) ระดับมีความอยากในการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง $\bar{x} - S.D.$ ถึง $\bar{x} + S.D.$ (3) ระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ของคุณ มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า $\bar{x} + S.D.$ รายละเอียดดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณตามเกณฑ์ที่กำหนด

ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้	ช่วงชั้น
ระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้	น้อยกว่า $\bar{x} - S.D.$
ระดับมีความอยากในการเรียนรู้	$\bar{x} - S.D.$ ถึง $\bar{x} + S.D.$
ระดับมีความต้องการในการเรียนรู้	มากกว่า $\bar{x} + S.D.$

เกณฑ์การแปลความหมาย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ของการแปลผลจากคะแนนที่คำนวณได้จากตัวแปรความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ซึ่งการแปลความหมายของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาจัดระดับและแปลความหมายของคะแนน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

เกณฑ์การแปลผลของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า $\bar{x} - S.D.$ หมายถึง ระดับไม่มีความต้องการในการเรียน

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง $\bar{x} - S.D.$ ถึง $\bar{x} + S.D.$ หมายถึง ระดับมีความอยากในการเรียนรู้

คะแนนเฉลี่ยมากกว่า $\bar{x} + S.D.$ หมายถึง ระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ชั้น ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1.1) ผลการวิเคราะห์จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างและอัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม

1.2) ผลการวิเคราะห์จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิภาค

1.3) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1) ผลการวิเคราะห์ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามภูมิภาค

2.2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.2 การศึกษาเชิงคุณภาพ

การศึกษาเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยข้อที่ 3 การศึกษาปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูที่มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้แตกต่างกัน โดยการจัดสนทนากลุ่ม (focus group technique) กับครูผู้ให้ข้อมูล 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มครูระดับไม่มีความต้องการเรียนรู้ และ 2) กลุ่มครูระดับมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยขั้นตอนที่ 3 เป็นกลุ่มครูระดับไม่มีความต้องการเรียนรู้ จำนวน 5 คน และกลุ่มครูระดับมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ จำนวน 5 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 10 คน โดยพิจารณาครูผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนที่ให้ความร่วมมือในการวิจัย มีเกณฑ์การเลือกครูผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ (1) พิจารณาจากระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู วัดระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู โดยแบ่งครูออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มครูที่มีระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ และกลุ่มครูที่มีระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ (2) มีความเต็มใจและให้ความร่วมมือในการสนทนากลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูที่มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้แตกต่างกัน ได้แก่ แนวทางการสนทนากลุ่ม เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วยประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มด้วยตนเองในสนามวิจัยและอาจมีประเด็นอื่นเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ โดยแนวคำถามในการสนทนากลุ่มมีดังนี้

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทศนคติต่อวิชาชีพ ความพึงพอใจในการทำงาน และความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งผลต่อระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูอย่างไร
- 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแหล่งเรียนรู้ ส่งผลต่อระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูอย่างไร
- 3) ปัจจัยใดที่มีความสำคัญหรือส่งผลต่อระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

- 1) ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ
- 2) กำหนดกรอบโครงสร้างของตัวแปรและประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ
- 3) นำประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ความครอบคลุมของประเด็นเนื้อหาในการสนทนากลุ่ม
- 4) ผู้วิจัยปรับปรุงประเด็นคำถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการสนทนากลุ่มผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่มด้วยตนเอง โดยทำการสนทนากลุ่มตามประเด็นในการสนทนากลุ่มกับครู 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มครูระดับไม่มีความต้องการเรียนรู้ และ 2) กลุ่มครูระดับมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ในวันที่ 22 – 23 มีนาคม 2553

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการสนทนากลุ่ม โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) การวิเคราะห์แบบสร้างข้อสรุปโดยการวิเคราะห์แบบอุปนัยและการวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ โดยวิเคราะห์ข้อมูลตามกลุ่มครูที่มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 3 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูจำแนกตามภูมิภาคหลังของครู (2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูกลุ่มที่ไม่มีความต้องการในการเรียนรู้และกลุ่มครูที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

- 1.1) ผลการวิเคราะห์จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างและอัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม
- 1.2) ผลการวิเคราะห์จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิภาคหลัง
- 1.3) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัย ประกอบด้วย

- 2.1) ผลการวิเคราะห์ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามภูมิภาคหลัง
- 2.2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู
- 2.3) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูกลุ่มที่ไม่มีความต้องการในการเรียนรู้และกลุ่มครูที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

ในตอนที 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1.1) ผลการวิเคราะห์จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างและอัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม 1.2) ผลการวิเคราะห์จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิภาค 1.3) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1) ผลการวิเคราะห์จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างและอัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามที่วิจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 600 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 471 ชุด (ร้อยละ 78.5) เมื่อพิจารณาเป็นรายภูมิภาค พบว่า ภาคเหนือมีอัตราการตอบกลับสูงที่สุด จำนวน 87 ชุด (ร้อยละ 87) รองลงมาคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 85 ชุด (ร้อยละ 85) และภาคที่มีอัตราการตอบกลับต่ำที่สุดคือ ภาคใต้ จำนวน 71 ชุด (ร้อยละ 71) รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างและอัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม

ภาค	จังหวัด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ)	อัตราการตอบกลับ (ร้อยละ)
เหนือ	น่าน	100(16.7)	87(87)
ตะวันออกเฉียงเหนือ	หนองคาย	100(16.7)	85(85)
กลาง	กรุงเทพมหานคร	100(16.7)	80(80)
ใต้	ปัตตานี	100(16.7)	71(71)
ตะวันออก	ระยอง	100(16.7)	72(72)
ตะวันตก	ประจวบคีรีขันธ์	100(16.7)	76(76)
รวม		600(100)	471(78.5)

1.2) ผลการวิเคราะห์จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิภาค

ผลการวิเคราะห์จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิภาคของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งวิทยฐานะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 471 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ

72.61 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 27.03 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 51-55 ปี มากที่สุด จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 23.35 รองลงมา ช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 18.26 และช่วงอายุ 46-50 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 16.14 ตามลำดับ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 401 คน คิดเป็นร้อยละ 85.14 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 14.86 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 27.18 รองลงมา 26-30 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 และ 31-35 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 14.65 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการ มากที่สุด จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 44.37 รองลงมา ไม่มีตำแหน่งวิทยฐานะ จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 40.76 และ ตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 14.37 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิหลัง

	ภูมิหลัง	ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	129	27.39
	หญิง	342	72.61
	รวม	471	100.00
อายุ	21-25 ปี	37	7.86
	26-30 ปี	86	18.26
	31-35 ปี	62	13.16
	36-40 ปี	42	8.92
	41-45 ปี	38	8.06
	46-50 ปี	76	16.14
	51-55 ปี	110	23.35
รวม	471	100.00	
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	401	85.14
	ปริญญาโท	70	14.86
	รวม	471	100.00

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ภูมิภาค	ความถี่	ร้อยละ	
ประสบการณ์ในการทำงาน	1-5 ปี	128	27.18
	6-10 ปี	48	10.19
	11-15 ปี	50	10.61
	16-20 ปี	57	12.10
	21-25 ปี	34	7.22
	26-30 ปี	73	15.50
	31-35 ปี	69	14.65
	36-40 ปี	12	2.55
รวม	471	100.00	
ตำแหน่งวิทยฐานะ	ไม่มี	192	40.76
	ชำนาญการ	209	44.37
	ชำนาญการพิเศษ	67	14.23
	เชี่ยวชาญ	2	0.43
	เชี่ยวชาญพิเศษ	1	0.21
	รวม	471	100.00

1.3) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู คือ ค่าต่ำสุด (minimum) ค่าสูงสุด (maximum) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโด่ง (kurtosis) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variance) เพื่ออธิบายลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู 8 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทักษะคติต่อวิชาชีพ ความพึงพอใจในการทำงาน ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า และแหล่งเรียนรู้

ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.42 – 4.58 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะคติต่อวิชาชีพ (4.51) รองลงมา คือ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (4.23) แรงจูงใจ (4.13) ตามลำดับ และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุดคือ ความพึงพอใจในการทำงาน (3.42) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.439 – 0.679 เมื่อพิจารณาความเบ้ มีค่าอยู่ระหว่าง -1.105 ถึง 0.345 พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจ (-0.153) ทักษะคิดต่อวิชาชีพ (-1.105) ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (-0.249) การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า (-0.363) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (-0.538) และแหล่งเรียนรู้ (-0.093) มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่าข้อมูลส่วนใหญ่มีค่าอยู่ในระดับสูงกว่าค่าเฉลี่ยเลขคณิต ยกเว้นตัวแปร การรับรู้ความสามารถของตนเอง (0.204) และความพึงพอใจในการทำงาน (0.345) มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ขวา (ค่าความเบ้เป็นบวก) แสดงว่าข้อมูลส่วนใหญ่มีค่าอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยเลขคณิต เมื่อพิจารณาความโด่ง มีค่าอยู่ระหว่าง -0.423 ถึง 0.764 พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจ (-0.365) ความพึงพอใจในการทำงาน (-0.249) ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (-0.423) และแหล่งเรียนรู้ (-0.093) มีค่าความโด่งเป็นลบ แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายต่ำกว่าโค้งปกติ (ข้อมูลมีการกระจายมาก) ยกเว้นตัวแปร การรับรู้ความสามารถของตนเอง (0.271) ทักษะคิดต่อวิชาชีพ (0.764) การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า (0.521) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (0.507) มีค่าความโด่งเป็นบวก แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายสูงกว่าโค้งปกติ (ข้อมูลมีการกระจายน้อย) ส่วนสัมประสิทธิ์การกระจาย มีค่าอยู่ระหว่าง 9.58 ถึง 26.01 รายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ

ตัวแปร	Min	Max	Mean	S.D.	Sk	Ku	cv(%)
แรงจูงใจ	2.33	5.00	4.13	0.469	-0.153	-0.365	11.33
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	2.25	5.00	3.74	0.465	0.204	0.271	12.44
ทักษะคิดต่อวิชาชีพ	2.75	5.00	4.58	0.439	-1.105	0.764	9.58
ความพึงพอใจในการทำงาน	2.13	5.00	3.42	0.563	0.345	-0.249	16.46
ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	2.78	5.00	4.23	0.500	-0.279	-0.423	11.82
การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า	1.83	5.00	3.97	0.527	-0.363	0.521	13.29
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1.33	5.00	3.73	0.679	-0.538	0.507	18.21
แหล่งเรียนรู้	1.00	5.00	3.48	0.905	-0.580	-0.093	26.01

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัย ประกอบด้วย

ในตอนี่ 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 2.1) ผลการวิเคราะห์ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามภูมิภาค 2.2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู 2.3) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูที่มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้แตกต่างกัน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามภูมิภาค

2.1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามภูมิภาค

การวิเคราะห์ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามภูมิภาค ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งวิทยฐานะ เมื่อพิจารณาระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูจำแนกตามเพศ พบว่า ครูเพศหญิง มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้มากกว่าครูเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และ 3.83 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุ 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.97 รองลงมาช่วงอายุ 51-55 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และช่วงอายุ 26-30 มีความเชี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.83

ผลการวิเคราะห์ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.96 รองลงมาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

ผลการวิเคราะห์ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 21-25 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.02 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี, 6-10 ปี, 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.85

ผลการวิเคราะห์ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ พบว่า ตำแหน่งวิทยฐานะเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.27 รองลงมา ตำแหน่งวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และไม่มีตำแหน่งวิทยฐานะ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมีค่าเท่ากับ 3.89 รายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามภูมิหลัง

ภูมิหลัง		ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู						การแปลผล
		Min	Max	Mean	S.D.	Sk	Ku	
เพศ	ชาย	2.7	4.6	3.88	0.379	-0.577	0.420	มีความอยากในการเรียนรู้
	หญิง	2.7	5.0	3.92	0.374	-0.049	0.116	มีความอยากในการเรียนรู้
อายุ	21-25 ปี	3.1	4.5	3.91	0.333	-0.252	-0.394	มีความอยากในการเรียนรู้
	26-30 ปี	3.2	5.0	3.83	0.321	0.660	1.134	มีความอยากในการเรียนรู้
	31-35 ปี	2.7	4.8	3.90	0.428	-0.371	0.482	มีความอยากในการเรียนรู้
	36-40 ปี	3.2	4.6	3.97	0.346	-0.300	-0.370	มีความอยากในการเรียนรู้
	41-45 ปี	2.7	4.6	3.85	0.402	-0.619	0.879	มีความอยากในการเรียนรู้
	46-50 ปี	2.7	4.9	3.91	0.386	-0.167	0.637	มีความอยากในการเรียนรู้
	51-55 ปี	2.8	4.6	3.96	0.388	-0.332	-0.197	มีความอยากในการเรียนรู้
	56-60 ปี	3.0	4.5	3.92	0.377	-0.568	0.513	มีความอยากในการเรียนรู้
ระดับการศึกษา	ตรี	2.7	5.0	3.90	0.361	-0.132	0.210	มีความอยากในการเรียนรู้
	โท	2.7	4.8	3.96	0.446	-0.519	0.251	มีความอยากในการเรียนรู้
ประสบการณ์ในการทำงาน	1-5 ปี	3.1	4.7	3.85	0.320	0.120	-0.447	มีความอยากในการเรียนรู้
	6-10 ปี	2.7	4.8	3.85	0.401	-0.290	1.726	มีความอยากในการเรียนรู้
	11-15 ปี	3.2	4.5	3.98	0.338	-0.569	-0.313	มีความอยากในการเรียนรู้
	16-20 ปี	2.7	4.6	3.85	0.388	-0.442	0.388	มีความอยากในการเรียนรู้
	21-25 ปี	2.9	5.0	4.02	0.454	0.046	0.065	มีความอยากในการเรียนรู้
	26-30 ปี	2.7	4.6	3.90	0.353	-0.180	0.507	มีความอยากในการเรียนรู้
	31-35 ปี	2.8	4.6	3.97	0.417	-0.679	0.105	มีความอยากในการเรียนรู้
	36-40 ปี	3.4	4.6	4.11	0.385	-0.001	-0.553	มีความอยากในการเรียนรู้
ตำแหน่งวิทยฐานะ	ไม่มี	2.7	4.8	3.85	0.359	-0.176	0.550	มีความอยากในการเรียนรู้
	ชำนาญการ	2.7	5.0	3.90	0.380	-0.195	0.284	มีความอยากในการเรียนรู้
	ชำนาญการพิเศษ	3.1	4.9	4.09	0.351	-0.400	-0.113	มีความอยากในการเรียนรู้
	เชี่ยวชาญ	4.0	4.5	4.27	0.386	0	0	มีความอยากในการเรียนรู้
	เชี่ยวชาญพิเศษ	4.0	4.0	4.05	0	0	0	มีความอยากในการเรียนรู้

2.1.2 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามภูมิหลัง

การวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามภูมิหลัง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งวิทยฐานะ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน เมื่อวิเคราะห์ความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (Levene's

test for equality of variances) เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า ตัวแปรภูมิหลังทุกตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นตัวแปรระดับการศึกษานั้นแสดงว่า ข้อมูลเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น จึงทำการทดสอบความมีนัยสำคัญ พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูแตกต่างกันตามประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งวิทยฐานะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู
จำแนกตามภูมิหลัง

ตัวแปร	ตัวแปร	Levene's test for			
		equality of variances	p	F	p
เพศ	ชาย	0.012	0.913	1.075	0.300
	หญิง				
อายุ	21-25 ปี	1.021	0.416	1.094	0.366
	26-30 ปี				
	31-35 ปี				
	36-40 ปี				
	41-45 ปี				
	46-50 ปี				
	51-55 ปี				
56-60 ปี					
ระดับการศึกษา	ตรี โท	5.464	0.020	1.472	0.226
ประสบการณ์ในการทำงาน	1-5 ปี	1.438	0.188	2.406*	0.020
	6-10 ปี				
	11-15 ปี				
	16-20 ปี				
	21-25 ปี				
	26-30 ปี				
	31-35 ปี				
	36-40 ปี				

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ตำแหน่งวิทยฐานะ	ตัวแปร	Levene's test for			
		equality of variances	p	F	p
	ไม่มี	0.066	0.978	8.001*	0.000
	ชำนาญการ				
	ชำนาญการพิเศษ				
	เชี่ยวชาญ				
	เชี่ยวชาญพิเศษ				

* p < .05

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 11-15 ปี, 21-25 ปี, 31-35 ปี, 36-40 ปี มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 1-5 ปี ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 36-40 ปี มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 21-25 ปี มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 16-20 ปี รายละเอียดดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี
1-5 ปี	3.846	-							
6-10 ปี	3.853	0.007	-						
11-15 ปี	3.985	0.139*	0.132	-					
16-20 ปี	3.850	-0.005	-0.002	-0.134	-				
21-25 ปี	4.016	0.171*	0.163	0.032	0.166*	-			
26-30 ปี	3.899	-0.054	0.046	-0.085	0.049	-0.117	-		
31-35 ปี	3.973	0.128*	0.121	-0.011	0.123	-0.043	0.074	-	
36-40 ปี	4.111	0.266*	0.258*	0.127	0.261	0.095	0.212	0.138	-

* p < .05

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ ยกเว้นตำแหน่งวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษไม่สามารถนำมาเปรียบเทียบรายคู่ได้ เนื่องจากมีกลุ่มตัวอย่าง 1 คน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้สูงกว่าครูที่ไม่มีตำแหน่งวิทยฐานะ และครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการ ตามลำดับรายละเอียดดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ

ตำแหน่ง วิทยฐานะ	ค่าเฉลี่ย	ไม่มี	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญ พิเศษ
ไม่มี	3.847	-				
ชำนาญการ	3.901	0.054	-			
ชำนาญการพิเศษ	4.091	0.244*	0.190*	-		
เชี่ยวชาญ	4.273	0.426	0.372	0.182	-	
เชี่ยวชาญพิเศษ	4.050	-	-	-	-	-

* $p < .05$

2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

2.2.1) ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัย

จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 8 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทศนคติต่อวิชาชีพ ความพึงพอใจในการทำงาน ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแหล่งเรียนรู้ ส่วนการแบ่งกลุ่มครูตามระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับความความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มครูที่ไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า $\bar{x} - S.D.$ สมาชิกจำนวน 73 คน (2) กลุ่มครูที่มีความอยากในการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง $\bar{x} - S.D.$ ถึง $\bar{x} + S.D.$ สมาชิกจำนวน 323 คน (3) กลุ่มครูที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ของครู มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า $\bar{x} + S.D.$ สมาชิกจำนวน 75 คน พบว่ากลุ่มครูไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ ตัวแปรทัศนคติต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.28

รองลงมา คือ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.13 ส่วนกลุ่มครูมีความอยากในการเรียนรู้ พบว่า ตัวแปรทัศนคติต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.58 รองลงมาคือความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.39 สุดท้ายกลุ่มครูมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ พบว่าตัวแปรทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.89 รองลงมา คือ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเท่ากับ 4.68 และความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.68 รายละเอียดดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

ตัวแปร		ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู			
		ไม่มีความ	มีความ	มีความ	รวม
		ต้องการในการ เรียนรู้ (n=73)	อยาก ในการเรียนรู้ (n=323)	กระตือรือร้น ในการเรียนรู้ (n=75)	
แรงจูงใจ	Mean	3.77	4.12	4.56	4.13
	S.D.	0.43	0.43	0.33	0.47
การรับรู้ความสามารถของ ตนเอง	Mean	3.36	3.71	4.20	3.74
	S.D.	0.40	0.40	0.41	0.46
ทัศนคติต่อวิชาชีพ	Mean	4.28	4.58	4.89	4.58
	S.D.	0.49	0.42	0.20	0.44
ความพึงพอใจใน การทำงาน	Mean	3.28	3.39	3.68	3.42
	S.D.	0.44	0.54	0.67	0.56
ความพร้อมในการเรียนรู้ ด้วยตนเอง	Mean	3.79	4.22	4.68	4.23
	S.D.	0.47	0.44	0.37	0.50
การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ ก้าวหน้า	Mean	3.49	3.96	4.47	3.97
	S.D.	0.49	0.45	0.43	0.53
ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	Mean	3.40	3.69	4.21	3.73
	S.D.	0.50	0.63	0.78	0.68
แหล่งเรียนรู้	Mean	3.13	3.48	3.82	3.48
	S.D.	0.80	0.86	1.06	0.90

2.2.2) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรจำแนกกลุ่ม

การวิเคราะห์ตัวแปรที่นำมาใช้ในการจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู เมื่อพิจารณาค่า p-value ของแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรจำแนกจำนวน 8 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทักษะคติต่อวิชาชีพ ความพึงพอใจในการทำงาน ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแหล่งเรียนรู้ ซึ่งมีค่า p-value น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด .05 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปรสามารถนำมาใช้ในการจำแนกกลุ่มของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

เมื่อทำการทดสอบ Covariance Matrices ระหว่างกลุ่มครูทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่า Box's M เท่ากับ 159.914 และ p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่า การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มในครั้งนี้ มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นที่กำหนดว่า Covariance Matrices ระหว่างกลุ่มของครูที่มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันจะต้องเท่ากัน แต่ทั้งนี้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์มีขนาดใหญ่มากกว่า 400 คน จึงสามารถทำการวิเคราะห์จำแนกต่อไปได้ (Hair et al. 1998 and Huberty, 2004 อ้างถึงในสิทธิพันธ์ ยศยอดยิ่ง, 2547) รายละเอียดดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 การคัดเลือกตัวแปรจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

ตัวแปรจำแนก	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.
แรงจูงใจ	0.775	67.855	2	468	0.000
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.737	83.571	2	468	0.000
ทัศนคติต่อวิชาชีพ	0.849	41.490	2	468	0.000
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.956	10.859	2	468	0.000
ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.748	78.812	2	468	0.000
การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า	0.725	88.718	2	468	0.000
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.880	31.819	2	468	0.000
แหล่งเรียนรู้	0.954	11.247	2	468	0.000

Box's M = 159.914, F Approx = 2.132, df1 = 72, df2 = 114435.5, Sig = 0.000

2.2.3) ผลการวิเคราะห์คุณภาพของฟังก์ชันจำแนกกลุ่ม

เมื่อพิจารณาฟังก์ชัน 1 ค่า chi-square เท่ากับ 278.036 ที่องศาอิสระเท่ากับ 16 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p=0.000$) และมีค่าไอแกน เท่ากับ 0.785 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่า ฟังก์ชันนี้ให้ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มน้อยกว่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548) และตัวแปรที่นำมาใช้ในการจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู มีความสัมพันธ์กับฟังก์ชันจำแนกด้วยค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกัล เท่ากับ 0.663 และฟังก์ชันนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 97.6 เมื่อพิจารณาฟังก์ชัน 2 มีค่า chi-square เท่ากับ 8.806 ที่องศาอิสระเท่ากับ 7 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p=0.267$) และมีค่าไอแกน เท่ากับ 0.019 ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกัล เท่ากับ 0.137 และฟังก์ชันนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.4

จากฟังก์ชันที่ได้ทั้ง 2 ฟังก์ชัน พบว่า ฟังก์ชันที่สามารถจำแนกกลุ่มของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูมีเพียง 1 ฟังก์ชัน คือ ฟังก์ชันที่ 1 ซึ่งมีค่า $p < 0.01$ รายละเอียดดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติที่ใช้ในการตัดสินฟังก์ชันจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้

ฟังก์ชัน	Eigen value	% of Variance	Cumulative %	Canonical Correlation	Wilks' Lambda	Chi-square	df	Sig.
1	0.785	97.6	97.6	0.663	0.550	278.036	16	0.000
2	0.019	2.4	100	0.137	0.981	8.806	7	0.267

2.2.4) ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายของปัจจัยที่สามารถจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิกัลมาตรฐาน (standardized canonical function coefficients) ของตัวแปรจำแนกกลุ่ม ซึ่งมีลักษณะเหมือนกับค่าสัมประสิทธิ์การทำนายมาตรฐาน (β) ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ซึ่งให้เห็นว่า ตัวแปรจำแนกกลุ่มของแต่ละฟังก์ชันสามารถทำนายการเป็นสมาชิกของแต่ละฟังก์ชันได้มากน้อยเพียงใด ดังนั้นค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิกัลมาตรฐาน (ไม่พิจารณาเครื่องหมาย) สามารถบอกความสามารถในการทำนายของตัวแปรจำแนกกลุ่มซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูของฟังก์ชัน 1 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ฟังก์ชันที่ 1 เมื่อพิจารณาเครื่องหมาย (+,-) ของค่าเฉลี่ยคะแนนจำแนก (group centroids) พบว่า ฟังก์ชันนี้จำแนกกลุ่มระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ (1) กลุ่มครูระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้และกลุ่มครูระดับมีความอยากในการเรียนรู้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจำแนก (group centroids) เป็นลบ เท่ากับ -1.494 และ -0.045 (2) กลุ่มครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจำแนก (group centroids) เป็นบวก เท่ากับ และ 1.649 สำหรับฟังก์ชันนี้ ตัวแปรที่สามารถทำนายระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ได้ดีที่สุด คือ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐานเท่ากับ 0.413 รองลงมา คือ แรงจูงใจ การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแหล่งเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐานเท่ากับ 0.393 0.393 0.355 0.204 0.051 และ 0.044 ตามลำดับ สำหรับตัวแปรที่ทำนายระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ได้น้อยที่สุดในฟังก์ชันนี้คือ ตัวแปร ทักษะคิดต่อวิชาชีพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐานเท่ากับ 0.010 รายละเอียดดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐานของตัวแปรจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

ตัวแปรจำแนกกลุ่ม	ค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐาน
	ฟังก์ชัน 1
แรงจูงใจ	0.393
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.413
ทัศนคติต่อวิชาชีพ	-0.010
ความพึงพอใจในการทำงาน	-0.204
ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.355
การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า	0.393
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.051
แหล่งเรียนรู้	0.044

2.2.5) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถจำแนกกลุ่มของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

เมื่อพิจารณารายละเอียดของฟังก์ชันการจำแนกกลุ่ม เพื่อศึกษาว่าตัวแปรจำแนกกลุ่มตัวใดมีความสำคัญหรือมีอิทธิพลในการจำแนกกลุ่มระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูได้มากที่สุด ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ฟังก์ชัน 1 สามารถจำแนกกลุ่มระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ (1) กลุ่มครูระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ และกลุ่มครูระดับมีความอยากในการเรียนรู้ (2) กลุ่มครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจำแนก (group centroids) ของกลุ่มครูระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ และกลุ่มครูระดับมีความอยากในการเรียนรู้ เท่ากับ -1.494 -0.045 ส่วนค่าเฉลี่ยของคะแนนจำแนกของกลุ่มครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ เท่ากับ 1.649 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปร (structure correlation coefficient) ซึ่งเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจำแนกกลุ่มและคะแนนจำแนก (discriminant score) ซึ่งจะบ่งชี้ได้ว่าตัวแปรจำแนกกลุ่มตัวใดมีความสัมพันธ์ต่อฟังก์ชันมีลักษณะเหมือนกับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) จึงเป็นค่าที่บอกให้ทราบว่าตัวแปรจำแนกกลุ่มตัวใดที่สามารถจำแนกกลุ่มได้ดีที่สุด (สถิติพันธ์ ยศยอดยง, 2547) ดังนั้น ตัวแปรสำคัญในการจำแนกระหว่างกลุ่มของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู มีทั้งหมด 6 ตัวแปร คือ แรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทักษะคิดต่อวิชาชีพ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า และแหล่งเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปร เท่ากับ 0.607 0.672 0.474 0.654 0.694 และ 0.246 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเครื่องหมาย (+,-) ของค่าเฉลี่ยคะแนนจำแนก (group centroid) พบว่า ลักษณะแนวโน้มของกลุ่มครูที่มีระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คือตัวแปรแรงจูงใจ (MO) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (RE) และการได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า (SU) มีผลต่อระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ในระดับสูงกว่า กลุ่มครูที่มีระดับมีความอยากในการเรียนรู้ และกลุ่มครูที่มีระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ ส่วนลักษณะแนวโน้มของกลุ่มครูที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คือ ทักษะคิดต่อวิชาชีพ (AT) และแหล่งเรียนรู้ (SO) มีผลต่อระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ในระดับต่ำกว่า กลุ่มครูที่มีระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ และระดับมีความอยากในการเรียนรู้ โดยสามารถเขียนสมการจำแนกกลุ่มได้ดังนี้ รายละเอียดดังตารางที่ 4.12 และตารางที่ 4.13

สมการจำแนกกลุ่มในรูปคะแนนดิบของฟังก์ชัน 1

$$\hat{D} = -13.796 + 0.950(MO)^* + 1.033(SE)^* - 0.026(AT)^* - 0.370(SA) + 0.819(RE)^* + 0.872(SU)^* + 0.081(RL) + 0.049(SO)^*$$

สมการจำแนกกลุ่มในรูปคะแนนมาตรฐานของฟังก์ชัน 1

$$Z = 0.393(MO)^* + 0.413(SE)^* - 0.010(AT)^* - 0.204(SA) + 0.355(RE)^* + 0.393(SU)^* + 0.051(RL) + 0.044(SO)^*$$

ตารางที่ 4.12 ตัวแปรจำแนกกลุ่ม ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำแนกกลุ่ม

ตัวแปรจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้	ฟังก์ชัน 1		
	คะแนนดิบ	คะแนนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ตัวแปร
แรงจูงใจ (MO)	0.950	0.393	<u>0.607*</u>
การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE)	1.033	0.413	<u>0.672*</u>
ทัศนคติต่อวิชาชีพ (AT)	-0.026	-0.010	<u>0.474*</u>
ความพึงพอใจในการทำงาน (SA)	-0.370	-0.204	0.233
ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (RE)	0.819	0.355	<u>0.654*</u>
การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า (SU)	0.872	0.393	<u>0.694*</u>
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (RL)	0.081	0.051	0.410
แหล่งเรียนรู้ (SO)	0.049	0.044	<u>0.246*</u>
ค่าคงที่	-13.796		
ค่าเฉลี่ยคะแนนจำแนก (group centroid)			
		ไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ = -1.494	
		มีความอยากในการเรียนรู้ = -0.045	
		มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ = 1.649	

และสามารถเขียนสมการจำแนกกลุ่มในรูปคะแนนดิบของฟังก์ชัน 1 ในแต่ละระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ซึ่งสามารถพยากรณ์ว่าครูแต่ละคนจะอยู่ในระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ระดับใด โดยสามารถแทนค่าตัวแปรจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ทั้ง 8 ตัวแปร ลงในทั้ง 3 สมการ และถ้าสมการใดมีค่าคะแนนจำแนก (\hat{D}) มากที่สุด แสดงว่าครูคนนั้นอยู่ในระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของสมการนั้น รายละเอียดดังตารางที่ 4.13

ฟังก์ชันที่ 1 ในการแบ่งกลุ่มของกลุ่มครูไม่มีความต้องการในการเรียนรู้

$$\hat{D}_{\text{ระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้}} = -96.441 + 9.053(\text{MO})^* + 7.248(\text{SE})^* + 14.016(\text{AT})^* + 1.737(\text{SA}) + 8.948(\text{RE})^* + 6.041(\text{SU})^* + 1.554(\text{RL}) + 1.501(\text{SO})^*$$

ฟังก์ชันที่ 1 ในการแบ่งกลุ่มของกลุ่มครูมีความอยากในการเรียนรู้

$$\hat{D}_{\text{ระดับมีความอยากในการเรียนรู้}} = -113.843 + 10.398(\text{MO})^* + 8.518(\text{SE})^* + 14.237(\text{AT})^* + 0.984(\text{SA}) + 10.150(\text{RE})^* + 7.724(\text{SU})^* + 1.122(\text{RL}) + 1.828(\text{SO})^*$$

ฟังก์ชันที่ 1 ในการแบ่งกลุ่มของกลุ่มครูมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

$$\hat{D}_{\text{ระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้}} = -140.013 + 12.034(\text{MO})^* + 10.467(\text{SE})^* + 13.965(\text{AT})^* + 0.548(\text{SA}) + 11.523(\text{RE})^* + 8.832(\text{SU})^* + 1.743(\text{RL}) + 1.686(\text{SO})^*$$

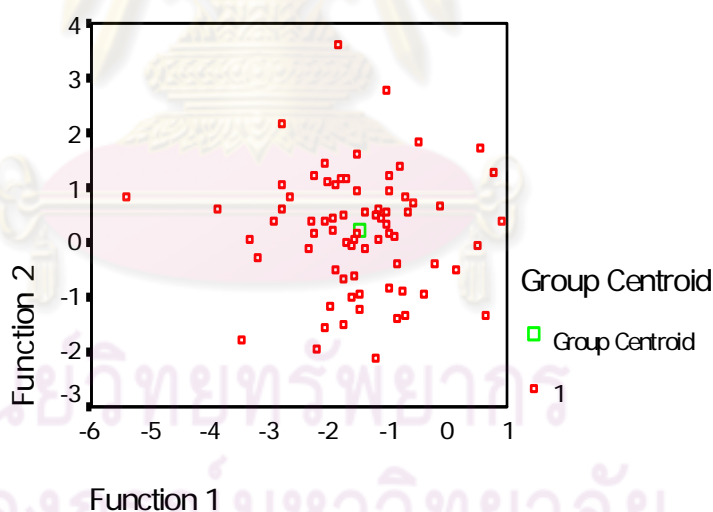
ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในสมการจำแนกกลุ่มของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

ตัวแปรจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในสมการจำแนก ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู		
	ระดับไม่มีความ ต้องการในการ เรียนรู้	ระดับมี ความอยาก ในการเรียนรู้	ระดับมี ความ กระตือรือร้น ในการเรียนรู้
แรงจูงใจ (MO)	9.053	10.398	12.034
การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE)	7.248	8.518	10.467
ทัศนคติต่อวิชาชีพ (AT)	14.016	14.237	13.965
ความพึงพอใจในการทำงาน (SA)	1.737	0.984	0.548
ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (RE)	8.948	10.150	11.523
การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า (SU)	6.041	7.724	8.832
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (RL)	1.554	1.122	1.743
แหล่งเรียนรู้ (SO)	1.501	1.828	1.686
ค่าคงที่	-96.441	-113.843	-140.013

เมื่อพิจารณาแผนภาพ ค่าเฉลี่ยคะแนนจำแนก (group centroid) และการกระจายของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูในระดับที่ต่างกันทั้ง 3 แผนภาพ พบว่า กลุ่มครูระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ (แผนภาพที่ 4.1) และกลุ่มครูระดับมีความอยากในการเรียนรู้ (แผนภาพที่ 4.2) มีคะแนนจำแนก (discriminant score) ของครูแต่ละคน *ค่อนข้างเกาะกลุ่ม* กับค่าเฉลี่ยคะแนนจำแนก (group centroid) แสดงว่าครูมีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ด้วยปัจจัยไม่แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ (แผนภาพที่ 4.3) มีคะแนนจำแนก (discriminant score) ของครูแต่ละคน *ค่อนข้างกระจายตัว* ออกจากค่าเฉลี่ยคะแนนจำแนก (group centroid) แสดงว่าครูมีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ด้วยปัจจัยที่แตกต่างกัน

Canonical Discriminant Functions

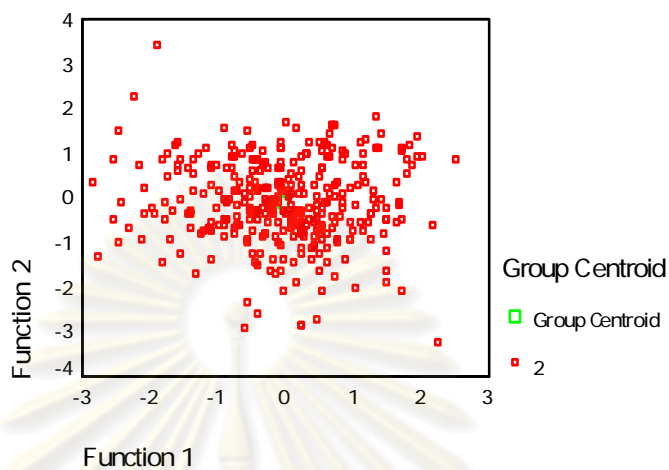
$$GR_WILL = 1$$



แผนภาพที่ 4.1 ค่าเฉลี่ยคะแนนจำแนก (group centroid) และการกระจายของครูระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้

Canonical Discriminant Functions

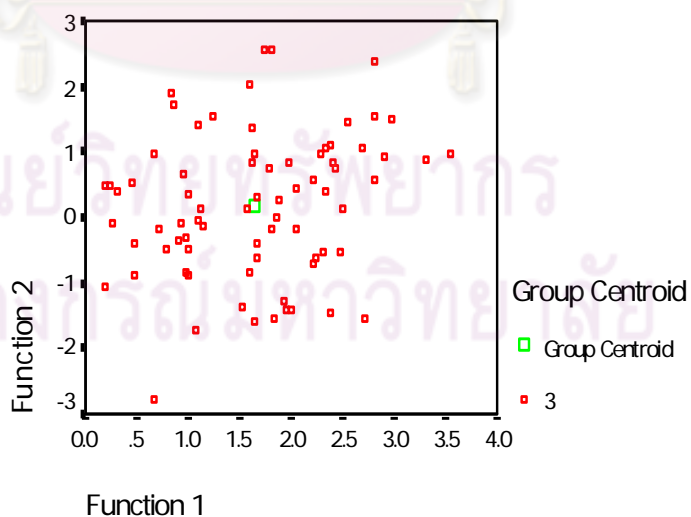
$$GR_WILL = 2$$



แผนภาพที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยคะแนนจำแนก (group centroid) และการกระจายของครูระดับมัธยมศึกษาในการเรียนรู้

Canonical Discriminant Functions

$$GR_WILL = 3$$

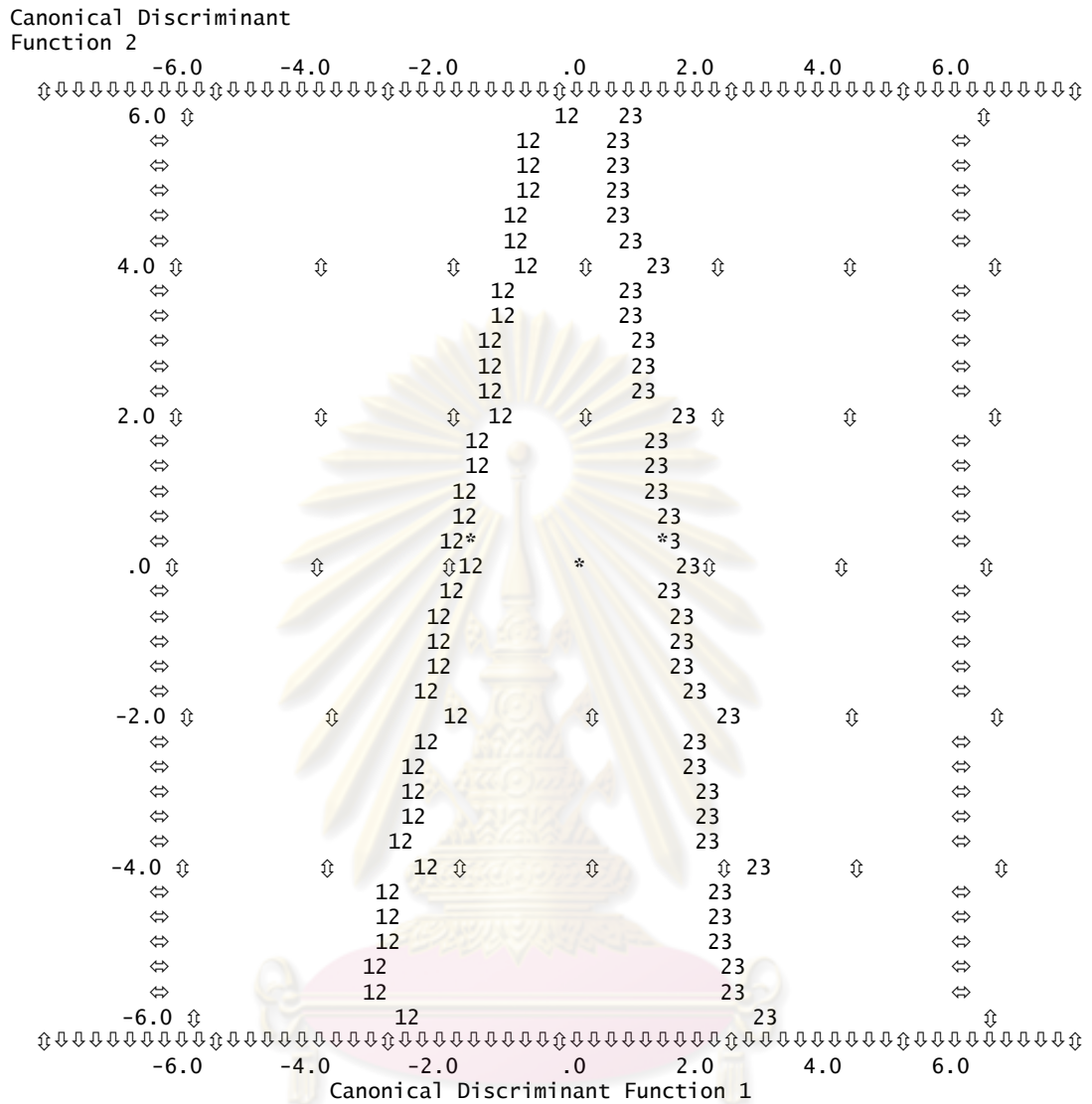


แผนภาพที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยคะแนนจำแนก (group centroid) และการกระจายของครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

เมื่อพิจารณาแผนที่อาณาเขตการจำแนกกลุ่ม (Territorial Map) ซึ่งอธิบายรายละเอียดของการจำแนกกลุ่มของฟังก์ชัน 1 และฟังก์ชัน 2 พบว่า ถ้าฟังก์ชันในมีค่าคะแนนจำแนกฟังก์ชันที่ 1 (แกนนอน) มีค่าเป็นลบ และฟังก์ชัน 2 (แกนตั้ง) มีค่าเป็นบวก จะจัดอยู่ในกลุ่มครูระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ ถ้าฟังก์ชันในมีค่าคะแนนจำแนกฟังก์ชันที่ 1 (แกนนอน) มีค่าเป็นบวก และฟังก์ชัน 2 (แกนตั้ง) มีค่าเป็นลบ จะจัดอยู่ในกลุ่มครูระดับมีความอยากในการเรียนรู้ ถ้าฟังก์ชันในมีค่าคะแนนจำแนกฟังก์ชันที่ 1 (แกนนอน) มีค่าเป็นบวก และฟังก์ชัน 2 (แกนตั้ง) มีค่าเป็นบวก จะจัดอยู่ในกลุ่มครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ รายละเอียดดังแผนภาพที่ 4.4



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สัญลักษณ์ที่ใช้ในแผนที่อาณาเขตการจำแนกกลุ่ม (Territorial Map)

1=ระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้

2=ระดับมีความอยากในการเรียนรู้

3=ระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

แผนภาพที่ 4.4 แผนที่อาณาเขตการจำแนกกลุ่ม (Territorial Map)

2.2.5) ผลการวิเคราะห์ความถูกต้องในการจำแนกกลุ่ม

เมื่อนำฟังก์ชันที่ได้มาทดสอบความถูกต้องของการจำแนกกลุ่ม พบว่า ฟังก์ชันที่ได้สามารถจำแนกกลุ่มของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูได้ถูกต้อง ร้อยละ 75.20 และสามารถจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูในระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ได้ถูกต้อง ร้อยละ 34.25 สามารถจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูในระดับมีความอยากในการเรียนรู้ของครูได้ถูกต้อง ร้อยละ 89.47 และสามารถจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูในระดับมีกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ได้ถูกต้องร้อยละ 53.33 รายละเอียดดังตารางที่ 14

ตารางที่ 4.14 ผลการจำแนกกลุ่มของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

กลุ่มจริง	จำนวน	กลุ่มที่จำแนก		
		ระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้	ระดับมีความอยากในการเรียนรู้	ระดับมีกระตือรือร้นในการเรียนรู้
ระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้	73 (100)	25 34.25	48 65.75	0 0.00
ระดับมีความอยากในการเรียนรู้	323 (100)	21 6.50	289 89.47	13 4.02
ระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้	75 (100)	0 0.00	35 46.67	40 53.33
ผลการจำแนกกลุ่มได้ถูกต้องคิดเป็นร้อยละ 75.2				

2.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูกลุ่มที่ไม่มีความต้องการในการเรียนรู้และกลุ่มครูที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสนทนากลุ่มครู 2 กลุ่มที่มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้แตกต่างกัน คือ ระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ และระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู โดยปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทักษะคิดต่อวิชาชีพ ความพึงพอใจในการทำงาน และความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (2) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วม และแหล่งเรียนรู้ โดยผู้วิจัยนำเสนอ 2 ประเด็นดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.1 กลุ่มครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

จากการสนทนากลุ่มครูที่มีระดับเต็มใจในการเรียนรู้มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้จำนวน 5 คน พบว่ามีปัจจัยที่สามารถจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ทั้งหมด 7 ตัวแปร ตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทักษะคิดต่อวิชาชีพ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตัวแปรสภาพแวดล้อม ได้แก่ การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแหล่งเรียนรู้

1) แรงจูงใจ

จากการสนทนากลุ่ม พบว่าครูส่วนใหญ่เห็นว่าแรงจูงใจเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญมากต่อระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู เนื่องจากแรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นทั้งในทางบวกและทางลบให้ครูได้มีความอยากในการเรียนรู้ ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยแรงจูงใจภายนอกจะส่งผลต่อระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูมากกว่าแรงจูงใจภายใน

“งานพิเศษที่ผอ.ให้ทำบางทีก็ไม่อยากทำเท่าไร แต่เห็นคนอื่นเขาทำแล้วรู้สึกว่าจะได้ขั้นพิเศษอยู่บ่อย ๆ ก็อยากทำบ้างเหมือนกัน”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 4/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

“เวลาได้ไปอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หรือการทำกิจกรรมประกอบการเรียนการสอน แล้วลองนำมาสอนพอเห็นนักเรียนตั้งใจเรียนดี สนใจที่จะทำกิจกรรม ก็รู้สึกว่าคุณนะที่เสียเวลาไปอบรม”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 2/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

“ผมเพิ่งบรรจุใหม่ต้องใช้เวลาในการเตรียมการสอนมาก หากการสอนนักเรียนแล้วได้ผล ประโยชน์มาก ครูก็มีกำลังใจ”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 1/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

“ถ้าเด็กตั้งใจเรียน ก็จะทำให้มีแรงกระตุ้นให้อยากที่จะสอนอย่างเต็มที่”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 4/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง

จากการสนทนากลุ่ม พบว่าครูส่วนใหญ่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองบางด้าน เช่น ด้านความสามารถในการใช้แหล่งทรัพยากรของโรงเรียน ด้านความสามารถในการสอน ด้านความสามารถในการจัดการระเบียบวินัย ซึ่งตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองก็เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับระดับความเต็มใจในการเรียนของครู เนื่องจากถ้าครูรู้ว่าตนเองมีความสามารถที่จะจัดการหรือปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนและจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ ก็ทำให้ครูมีความเต็มใจและอยากที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง

“บางทีที่ขอ ผอ.ไปอบรม ก็คิดว่ามันเป็นเรื่องใหม่ และคิดว่าน่าจะนำกลับมาทำที่โรงเรียนได้นะ”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 2/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

“ตอนไปดูงานที่โรงเรียนอื่น ถ้าคิดว่าเราสามารถนำกลับมาทำที่โรงเรียนได้ ก็อยากลองทำดูเหมือนกัน”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 5/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

“ถ้าเด็กทำงานมาส่ง ก็จะทำให้ครูมีความภาคภูมิใจที่สามารถจะทำให้เด็กนักเรียนสนใจในวิชานี้ได้”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 4/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

3) ทศนคติต่อวิชาชีพครู

จากการสนทนากลุ่ม พบว่าครูมีทัศนคติต่อวิชาชีพครูค่อนข้างสูง ซึ่งทัศนคติต่อวิชาชีพเป็นความรู้สึก ความคิดเห็นของครูต่อวิชาชีพ โดยครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูจะเป็นครูที่ตั้งใจสอนนักเรียน เอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือ มีความเมตตากรุณาต่อลูกศิษย์ อยากเห็นลูกศิษย์มีความเจริญก้าวหน้า อยากเป็นครูที่ดี ดังนั้นการอยากเป็นครูที่ดี จึงทำให้ครูมีการพัฒนาตนเองและมีความเต็มใจในการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

“ทัศนคตินี้แหละที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของครู เห็นครูบางคนพออยู่นานไปก็เริ่มไม่ค่อยเอาอะไรแล้ว ให้ทำอะไรก็ไม่ค่อยจะทำ”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 2/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

“จะอยู่ในตัวครูทุกคนอยู่แล้ว อยากจะพัฒนาตนเองหรือป่าว”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 3/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

“พ่อแม่ผมก็เป็นครู ตอนเด็ก ๆ เห็นท่านต้องนั่งเขียนแผนการสอนตอนปิดเทอม มีการเตรียมการสอนก่อนที่จะไปสอน ก็เป็นการปลูกฝังให้เราต้องมีการเตรียมความพร้อมก่อนการไปสอนเหมือนกัน”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 1/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

4) ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

จากการสนทนากลุ่ม พบว่าครูส่วนใหญ่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในบางด้าน เช่น ด้านการเปิดโอกาสตนเองในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี และด้านความสามารถใช้ทักษะทางการศึกษาหาความรู้ ซึ่งความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการมีศักยภาพเพียงพอต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของครู ดังนั้น ถ้าครูมีศักยภาพที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองแล้ว จะทำให้ครูมีความเต็มใจในการเรียนรู้

“อยากหาวิธีเทคนิคการสอนใหม่ ๆ เพื่อพัฒนานักเรียน”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 2/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

“เวลามีอบรมเกี่ยวกับโปรแกรมใหม่ ๆ ก็อยากไปอบรมเหมือนกัน จะได้เอามาสอนนักเรียนได้”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 2/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

“เมื่อก่อนทำครูดีเด่น โดยไม่ได้หวังว่าจะได้อาจารย์ 3 แต่ก็เก็บผลงานต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ พอมีตำแหน่งก็ลองส่งไปดู จนทำให้ได้ คศ.3”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 5/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

“ถ้าเราเป็นคนที่เปิด จะทำให้เราพร้อมที่จะรับความรู้ใหม่เข้ามาประยุกต์กับความรู้เก่า หรือว่าเราเข้าใจเนื้อหาผิด พอเรารู้ก็จะทำให้ มีความเข้าใจที่ถูกต้อง”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 4/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

5) การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า

จากการสนทนากลุ่ม พบว่าครูส่วนใหญ่เห็นว่าตัวแปรการได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้าเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญและส่งผลโดยตรงกับครูที่จะทำให้ครูมีความเต็มใจในการเรียนรู้ ซึ่งการที่จะทำให้ครูมีความเต็มใจในการเรียนรู้ที่สูงจะต้องได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง รวมถึงการให้โอกาสครูได้มีความก้าวหน้าในอาชีพและได้คุณวุฒิเพิ่มขึ้น

“ผมก็อยากลาศึกษาต่อเหมือนกันตอนแรกก็ลองถามผอ.ดู โชคดีมากนะที่ ผอ.บอกให้ลองไปสอบดู พอได้สอบได้ก็คิดว่าน่าจะไปได้ไปเรียนในเทอมหน้า”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 1/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

“การสนับสนุนจากทางโรงเรียนนี้สำคัญนะ บางทีอยากไปอบรม ๆ เรื่องที่สนใจ แต่ผอ.ไม่ให้ไป”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 3/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

“ผอ.อนุญาตให้ไปอบรมก็ดีใจแล้ว ส่วนค่าใช้จ่ายในการอบรมทางโรงเรียนสนับสนุนให้
 ครั้งหนึ่งก็ดีแล้ว”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 4/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

“บางปีเรารู้สึกว่าทำงานเยอะ แต่ไม่ได้เลื่อนขั้นก็จะหมดกำลังใจเหมือนกัน รู้สึกว่าขัดแย้ง
 เหมือนกัน”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 3/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากการสนทนากลุ่ม พบว่าความสัมพันธ์ของครูกับเพื่อนร่วมงานช่วยสนับสนุนส่งเสริม
 ความเต็มใจในการเรียนรู้ เนื่องจากในการทำงานหรือการเรียนรู้ของครูเมื่อมีเพื่อนครูมาช่วยเหลือ
 สนับสนุนในการทำงานหรือการเรียนรู้ร่วมกัน จะทำให้เกิดความเต็มใจในการเรียนรู้

“คุยกับครูหมวดอื่นเหมือนกันเวลาสอนนักเรียนห้องเดียวกัน รู้สึกจะพบปัญหาในการ
 สอนเหมือนกัน ก็พยายามที่จะปรึกษาหารือกันเพื่อให้นักเรียนตั้งใจเรียนมากขึ้นอยู่”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 3/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

“ถ้าให้ไปอบรมแล้วมีเพื่อนครูไปด้วยก็อยากไปเหมือนกัน”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 1/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

“เห็นครูคนอื่นเค้าทำแล้ว เราก็รู้สึกกดดัน ก็ต้องทำบ้าง”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 4/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

7) แหล่งเรียนรู้

จากการสนทนากลุ่ม พบว่าครูให้ความสำคัญต่อแหล่งเรียนรู้ เนื่องจากแหล่งเรียนรู้เป็นสิ่งที่
 เชื้อให้ครูสามารถเรียนรู้ได้ตามความต้องการของตนเอง ดังนั้นตัวแปรแหล่งเรียนรู้จึงเป็นตัวแปร
 ที่สนับสนุนความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

“บางครั้งจะค้นหาเนื้อหาใหม่ ๆ หรือแบบทดสอบใหม่จากอินเทอร์เน็ต แต่อินเทอร์เน็ตของโรงเรียนบางวันก็เสีย เบื่อจริง ๆ”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 3/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

“แหล่งเรียนรู้นี้ก็สำคัญ ถ้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนมีความพร้อมก็อยากที่จะไปเรียนรู้เหมือนกัน”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 2/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

“ทำให้เราได้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ใหม่ ๆ ที่มากขึ้น”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 4/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

“ตอนที่ให้ทำหลักสูตรใหม่ ปี 51 แล้วไปดูหลักสูตรใหม่ที่ฝ่ายวิชาการ แต่หาไม่เจอก็แยเหมือนกัน”

(ครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คนที่ 5/วันที่ 22 มีนาคม 2553)

2.3.2 กลุ่มครูระดับไม่มีต้องการในการเรียนรู้

จากการสนทนากลุ่มครูที่มีความเต็มใจในการเรียนรู้ในระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ จำนวน 5 คน พบว่า มีปัจจัยที่สามารถจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ทั้งหมด 2 ตัวแปร ตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ และตัวแปรสภาพแวดล้อม ได้แก่ การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า

1) แรงจูงใจ

จากการสนทนากลุ่ม พบว่าครูที่มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ในระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ส่วนใหญ่เห็นว่า สาเหตุหนึ่งของการไม่มีความเต็มใจในการเรียนรู้เพราะไม่มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ เช่น การไปฝึกอบรม สัมมนา ไม่รู้ว่าจะไปอบรมหรือสัมมนาทำไม เมื่ออบรมเสร็จแล้วก็ไม่สามารถนำปฏิบัติได้จริง ก็ปฏิบัติเหมือนเดิมที่เคยทำมา

“ให้ไปอบรมการทำวิจัยหรือการทำแผนการสอนเหวอ ไม่รู้จะไปอบรมทำไม กลับมาก็ไม่ทำวิจัยหรอก ส่วนแผนการสอนถ้าโรงเรียนให้ส่งก็เอาแผนการสอนเดิมนั้นแหละส่งไป มันก็สอนเหมือนเดิมทุก ๆ ปี”

(ครูระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ คนที่ 4/วันที่ 23 มีนาคม 2553)

“บางที่ทำได้แล้วก็ไม่เห็นได้อะไรขึ้นมา”

(ครูระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ คนที่ 3/วันที่ 23 มีนาคม 2553)

“เด็กไม่ตั้งใจเรียน ก็ทำให้เบื่อเหมือนกัน”

(ครูระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ คนที่ 1/วันที่ 23 มีนาคม 2553)

2) การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า

จากการสนทนากลุ่ม พบว่าครูที่มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ในระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ เนื่องจากตัวแปรการได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้าเพราะครูกลุ่มนี้มักไม่ได้รับการสนับสนุนให้ทำงานที่น่าสนใจ หรือไม่มีโอกาสก้าวหน้าได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

“ถ้าให้ไปอบรมในเมือง บางที่เบียดเบียนยังไม่คุ้มค่าน้ำมันรถเลย”

(ครูระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ คนที่ 5/วันที่ 23 มีนาคม 2553)

“ถ้าโรงเรียนมีการสนับสนุน ครูที่มีความพร้อมก็สามารถนำรู้มาปรับใช้ในการทำงานของเขาได้”

(ครูระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ คนที่ 2/วันที่ 23 มีนาคม 2553)

“เมื่อก่อนอยากลาไปเรียนต่อ แต่พอคนเก่าไม่ให้ไปเรียนเพราะครูขาด ก็เลยต้องไปเรียนวันเสาร์วันอาทิตย์เอา”

(ครูระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ คนที่ 3/วันที่ 23 มีนาคม 2553)

จากการสนทนากลุ่มครูทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มครูที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และกลุ่มครูที่ไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ พบว่ากลุ่มครูที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ มีปัจจัยที่สามารถจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ทั้งหมด 7 ตัวแปร ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทักษะติดต่อวิชาชีพ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและแหล่งเรียนรู้ ส่วนกลุ่มครูที่ไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ มีปัจจัยที่สามารถจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ทั้งหมด 2 ตัวแปร ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ และปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า เมื่อพิจารณา

ตัวแปรจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูที่เหมือนกันทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ แรงจูงใจ และปัจจัยสภาพแวดล้อม คือ การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า

จากการศึกษาเชิงปริมาณพบว่าตัวแปรที่สามารถนำมาใช้ในการจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูมีทั้งหมด 6 ตัวแปร ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทักษะติดต่อวิชาชีพ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า และแหล่งเรียนรู้ ส่วนการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า มีตัวแปรที่ใช้ในการจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูที่เหมือนกันทั้ง 2 กลุ่ม คือกลุ่มครูที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และกลุ่มครูไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล คือ แรงจูงใจ และปัจจัยสภาพแวดล้อม คือการได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาเชิงคุณภาพมีปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลที่ได้จากการศึกษาเชิงปริมาณ โดยตัวแปรแรงจูงใจและตัวแปรการได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐานในลำดับที่ 2 และ 3 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 การสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูจาก การศึกษาเชิงปริมาณและการศึกษาเชิงคุณภาพ

ตัวแปร	การศึกษาเชิงปริมาณ	การศึกษาเชิงคุณภาพ	
		กลุ่มครูไม่มีความต้องการในการเรียนรู้	กลุ่มครูมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้
ปัจจัยส่วนบุคคล			
แรงจูงใจ	/	/	/
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	/	/	
ทักษะติดต่อวิชาชีพ	/	/	
ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	/	/	
ปัจจัยสภาพแวดล้อม			
การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า	/	/	/
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		/	
แหล่งเรียนรู้	/	/	

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 3 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูจำแนกตามภูมิภาคของครู (2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูกลุ่มที่ไม่มีความต้องการในการเรียนรู้และกลุ่มครูที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2552 โดยได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) จำนวน 471 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภูมิภาคของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1.1) ผลการวิเคราะห์จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างและอัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม 1.2) ผลการวิเคราะห์จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิภาค 1.3) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัย ประกอบด้วย 2.1) ผลการวิเคราะห์ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามภูมิภาค 2.2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู 2.3) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูกลุ่มที่ไม่มีความต้องการในการเรียนรู้และกลุ่มครูที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

สรุปผลการวิจัย

1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูผู้หญิงมากกว่าครูผู้ชาย คิดเป็นร้อยละ 72.61 และ 27.03 ตามลำดับ ครูส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 51-55 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.35 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 26-30 ปี และช่วงอายุ 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.26 และ 16.14 ตามลำดับ โดยครูช่วงอายุ 56-60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.25 ครูส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.14 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 14.86 ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.18 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงาน 26-30 ปี และ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.50 และ 14.65 ตามลำดับ โดยครูมีประสบการณ์ในการทำงาน 35-40 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.55 และครูส่วนใหญ่มีตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 44.37 รองลงมาคือไม่มีตำแหน่งวิทยฐานะ และตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 40.76 และ 14.37 ตามลำดับ โดยครูตำแหน่งวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.21

จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ในภาพรวม พบว่า ตัวแปรจำแนกแต่ละตัวแปรมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ระหว่าง 3.42-4.58 โดยตัวแปรความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงสุด เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 9.58 ถึง 26.01 ของข้อมูล โดยตัวแปรแหล่งเรียนรู้มีสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าความเบ้เป็นลบลักษณะการกระจายของข้อมูลเบ้ซ้าย มีค่าอยู่ระหว่าง -1.105 ถึง 0.345 เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง -0.423 ถึง 0.746 โดยตัวแปรที่มีค่าความโด่งเป็นบวกและค่าความโด่งเป็นลบมีจำนวนเท่ากัน

2) การวิเคราะห์ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามภูมิหลัง

จากผลการวิเคราะห์ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูในภาพรวม พบว่าครูมีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ในระดับมีความอยากในการเรียนรู้ เมื่อจำแนกตามภูมิหลัง พบว่าตัวแปรเพศ มีค่าเฉลี่ยของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู อยู่ระหว่าง 3.88-3.92 โดยครูเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้มากที่สุด เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู อยู่ระหว่าง 3.83-3.97 โดยครูช่วงอายุ 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ย

ของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้มากที่สุด เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู อยู่ระหว่าง 3.90-3.96 โดยครูการศึกษาในระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้มากที่สุด เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู อยู่ระหว่าง 3.85-4.11 โดยครูช่วงอายุ 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้มากที่สุด เมื่อจำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ พบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู อยู่ระหว่าง 3.85-4.27 โดยครูตำแหน่งวิทยฐานะเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งวิทยฐานะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 11-15 ปี, 21-25 ปี, 31-35 ปี, 36-40 ปี มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 1-5 ปี ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 36-40 ปี มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 21-25 ปี มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 16-20 ปี และพบว่าครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้สูงกว่าครูที่ไม่มีตำแหน่งวิทยฐานะ และครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการ ตามลำดับ

3) การวิเคราะห์ปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

จากผลการวิเคราะห์คุณภาพของฟังก์ชันจำแนกกลุ่มทั้ง 2 ฟังก์ชัน พบว่า ฟังก์ชันที่สามารถจำแนกกลุ่มได้ดี คือ ฟังก์ชันที่ 1 เมื่อทดสอบนัยสำคัญ ปรากฏว่าสามารถจำแนกกลุ่มได้ดี ($\chi^2=278.036$ $df=16$ $p=0.000$) โดยที่ฟังก์ชันจำแนกกลุ่มมีค่าไอเกน เท่ากับ 0.785 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 1 ฟังก์ชันนี้ให้ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มน้อยกว่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม และตัวแปรที่นำมาใช้ในการจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู มีความสัมพันธ์กับฟังก์ชันจำแนกด้วยค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกัล เท่ากับ 0.663 และฟังก์ชันนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 97.6 โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจำแนก (group centroid) ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู 3 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มครูระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนจำแนก (group centroid) เป็นลบ เท่ากับ -1.494 (2) กลุ่มครูระดับมีความอยากในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนจำแนก (group centroid) เป็นลบ เท่ากับ -0.045 และ (3) กลุ่มครูระดับมี

ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนจำแนก (group centroids) เป็นบวกเท่ากับ 1.649

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่สามารถทำนายระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูได้ดีที่สุด คือ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐานเท่ากับ 0.413 รองลงมา คือ แรงจูงใจ การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแหล่งเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐานเท่ากับ 0.393 0.393 0.355 0.204 0.051 และ 0.044 ตามลำดับ สำหรับตัวแปรที่ทำนายระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ได้น้อยที่สุดในฟังก์ชันนี้คือ ตัวแปร ทศนคติต่อวิชาชีพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐานเท่ากับ 0.010

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปร (structure correlation coefficient) ตัวแปรสำคัญในการจำแนกระหว่างกลุ่มของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูมากที่สุด คือการได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรเท่ากับ 0.694 รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง แรงจูงใจ ทศนคติต่อวิชาชีพ และแหล่งเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรเท่ากับ 0.672 0.654 0.607 0.474 และ 0.246 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเครื่องหมาย (+,-) ของค่าเฉลี่ยคะแนนจำแนก (group centroid) พบว่า ลักษณะแนวโน้มของกลุ่มครูที่มีระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ คือตัวแปรแรงจูงใจ (MO) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (RE) และการได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า (SU) มีผลต่อระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ในระดับสูงกว่ากลุ่มครูที่มีระดับมีความอยากในการเรียนรู้ และกลุ่มครูที่มีระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ ส่วนลักษณะแนวโน้มของกลุ่มครูที่มีระดับระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ และระดับมีความอยากในการเรียนรู้ คือ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (RE) และการได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า (SU) มีผลต่อระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ในระดับต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

เมื่อนำฟังก์ชันที่ได้มาทดสอบความถูกต้องของการจำแนกกลุ่ม พบว่า ฟังก์ชันที่ได้สามารถจำแนกกลุ่มของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูได้ถูกต้อง ร้อยละ 75.20 และสามารถจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูในระดับไม่มีความต้องการในเรียนรู้ ได้ถูกต้อง ร้อยละ 34.25 สามารถจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูในระดับมีความอยากในการเรียนรู้ของครูได้ถูกต้อง ร้อยละ 89.47 และสามารถจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูในระดับมีกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ได้ถูกต้องร้อยละ 53.33

สมการจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน เขียนได้ดังนี้

สมการจำแนกกลุ่มในรูปคะแนนดิบของฟังก์ชัน 1

$$\hat{D} = -13.796 + 0.950(MO)^* + 1.033(SE)^* - 0.026(AT)^* - 0.370(SA) + 0.819(RE)^* + 0.872(SU)^* + 0.081(RL) + 0.049(SO)^*$$

สมการจำแนกกลุ่มในรูปคะแนนมาตรฐานของฟังก์ชัน 1

$$Z = 0.393(MO)^* + 0.413(SE)^* - 0.010(AT)^* - 0.204(SA) + 0.355(RE)^* + 0.393(SU)^* + 0.051(RL) + 0.044(SO)^*$$

4) การวิเคราะห์ปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูกลุ่มที่ไม่มีความต้องการในการเรียนรู้และกลุ่มครูที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูที่มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้แตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และกลุ่มครูไม่มีความต้องการในการเรียน พบว่ากลุ่มครูระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้มีปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู 7 ตัวแปร ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทศนคติ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแหล่งเรียนรู้ ส่วนกลุ่มครูระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้มีปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู 2 ตัวแปร ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ และปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า และตัวแปรจำแนกที่สามารถจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูได้ทั้ง 2 กลุ่ม ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล คือแรงจูงใจ และปัจจัยสภาพแวดล้อม คือการได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งการอภิปรายผลออกเป็น 3 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 เกี่ยวกับระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามภูมิภาค หลัง ประเด็นที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู และประเด็นที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูกลุ่มที่ไม่มีความต้องการในการเรียนรู้และกลุ่มครูที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

1) ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามภูมิภาค

จากผลการศึกษาระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู จำแนกตามภูมิภาค ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งวิทยฐานะ พบว่าในภาพรวมครูมีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับ มีความอยากในการเรียนรู้

จากการวิเคราะห์ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้จำแนกตามเพศ พบว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ซึ่งจากผลการศึกษาของ case (1983 อ้างถึงในพิมพ์ลักษณ์ เองสมบุรณ์, 2551) พบว่าอาจารย์เพศหญิงจะมีผลงานทางวิชาการมากกว่าอาจารย์เพศชาย จึงตั้งข้อสังเกตว่าอาจารย์เพศหญิงน่าจะมีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้มากกว่าอาจารย์เพศชาย จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยในครั้งนี้แตกต่างจากการศึกษาของ case อาจเนื่องมาจากสาเหตุที่ว่า ปัจจุบันมีปัจจัยต่าง ๆ ที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของครูมากกว่าในอดีต ทั้งในด้านการสนับสนุนด้านแหล่งเรียนรู้ ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ และแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้ทั้งครูเพศชายและครูเพศหญิงมีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับตัวแปรด้านอายุ และระดับการศึกษา ซึ่งครูในแต่ละระดับอายุ และระดับการศึกษา มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณาตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากจะมีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย สอดคล้องกับพิมพ์ลักษณ์ เองสมบุรณ์ (2551) และวิไลพร มณีพันธ์ (2539) ที่กล่าวว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากจะมีทักษะในการเรียนรู้ได้ดี มีความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ยิ่งครูมีประสบการณ์ในการทำงานมากจะทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้น ดังนั้นประสบการณ์ในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาตัวแปรภูมิหลังด้านวิทยฐานะ พบว่า ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะสูงจะมีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้มากกว่าครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่ำกว่า โดยครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษจะมีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้มากกว่าครูที่ไม่มีตำแหน่งวิทยฐานะ และครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการแต่ไม่แตกต่างจากครูตำแหน่งวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งก็ฎจนา สันติพัฒนาชัย (2541 อ้างถึงในเอมอร อังกาพย์, 2549) ได้กล่าวถึงระดับวิทยฐานะว่าเป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับตัวครูอาจารย์ที่มีผลต่อการพัฒนาอาจารย์ จากการศึกษาค้นคว้านี้ทำให้เห็นว่าตำแหน่งวิทยฐานะของครูเป็นปัจจัยที่ทำให้ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูจำแนกตามภูมิหลัง จะสังเกตว่า ครูที่มีภูมิหลังด้านประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งวิทยฐานะที่แตกต่างกัน จะมีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระยะหนึ่ง จะสามารถประเมินตนเองได้ว่า จะต้องพัฒนาตนเองในเรื่องใดบ้าง ทำให้สามารถปรับปรุงตนเอง ตลอดจนทำผลงานทางวิชาการ เพื่อปรับตำแหน่งวิทยฐานะเสมือนเป็นแรงกระตุ้นให้ครูเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพิ่มเติม จึงมีระดับความเต็มใจเรียนรู้มากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูจำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ จะพบว่าครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษมีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูแตกต่างจากครูที่ไม่มีตำแหน่งวิทยฐานะและครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการ ในขณะที่ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษไม่แตกต่างจากครูตำแหน่งเชี่ยวชาญอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากการขอเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะจากตำแหน่งชำนาญการเป็นชำนาญการพิเศษ มีหลักเกณฑ์การประเมินที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน เมื่อเทียบกับการขอเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะจากชำนาญการพิเศษเป็นเชี่ยวชาญ ซึ่งมีหลักเกณฑ์และรายละเอียดการประเมินที่ยุ่งยากมากกว่า อีกทั้งครูที่มีตำแหน่งชำนาญการพิเศษยังได้ค่าตอบแทนตำแหน่งวิทยฐานะทางวิชาการมากพอสมควรอยู่แล้ว จึงเป็นเหตุให้ระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูตำแหน่งชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญไม่แตกต่างกัน

2) ปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

จากการวิเคราะห์ปัจจัยจำแนกกลุ่มระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู พบว่า ตัวแปรจำแนกกลุ่มที่สำคัญมี 6 ตัวแปร คือ การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง แรงจูงใจ ทักษะติดต่อวิชาชีพ และแหล่งเรียนรู้

ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูได้ดีที่สุด คือ การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของวิลพร มณีพันธ์ (2539) อังคินันท์ อินทรกำแหง (2545) และอรอุษา จันทรรคร (2551) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนในการพัฒนาตนเองของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาตนเองของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ทั้งนี้การสนับสนุนในการทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน และการพัฒนาตนเองของครู การเปิดโอกาสให้ครูสามารถพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ตลอดเวลา และพร้อมจะสนับสนุนครูที่ต้องการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง จะช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดความอยากเรียนรู้ได้

ครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองได้ดี จะรู้ว่าตนเองต้องการเรียนรู้หรือฝึกฝนสิ่งใดเพิ่มเติมอีกบ้าง ที่จะช่วยให้ตนเองพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Lohman (2006); Eekelen และคณะ (2006) ที่ระบุว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู จะทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ โดยความอยากเรียนรู้จะอยู่ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการเรียนรู้ของครู กล่าวคือ เมื่อครูรับรู้ความสามารถของตนเองแล้ว จะเกิดความอยากที่จะเรียนรู้ และพยายามศึกษาค้นคว้า เพื่อเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองต้องการจนเกิดการเรียนรู้ตามมาในที่สุด ยกตัวอย่าง เช่น ครูวิชาภาษาไทยต้องการจะสร้างสื่อการเรียนการสอนด้วยคอมพิวเตอร์ ในขณะที่ตนเองมีพื้นฐานความสามารถการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และการออกแบบสื่อคอมพิวเตอร์พื้นฐานอยู่บ้าง อย่างไรก็ตามความรู้ที่มีอยู่ยังไม่สามารถสร้างสื่อการเรียนการสอนด้วยคอมพิวเตอร์ได้ตามที่ต้องการ เนื่องจากยังขาดทักษะการใช้โปรแกรมสร้างภาพเคลื่อนไหว (animation) จึงเกิดความอยากที่จะเรียนรู้ เพื่อเติมเต็มความรู้ที่ยังขาดหายไป จะได้สามารถสร้างสื่อการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์ได้ตามต้องการ เป็นต้น ในทางตรงกันข้ามถ้าครูไม่รู้ว่าตนเองมีความสามารถอะไรบ้างที่เป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ก็จะไม่ทราบว่าตนเองยังต้องการเรียนรู้อะไรเพิ่มเติม หรืออาจคิดว่าตนเองไม่ต้องการเรียนรู้อะไรเพิ่มเติมอีก จึงไม่เกิดความอยากที่จะเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นตัวแปรสำคัญที่จะจำแนกความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครู พบว่า ครูที่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ จะมีความเต็มใจในการเรียนรู้ในระดับสูง เช่นเดียวกับการศึกษาของวิลพร มณีพันธ์ (2539) ที่ระบุว่า ผู้ที่มีความพร้อมในการเรียนรู้จะรักในการเรียน เปิดโอกาสตนเองในการเรียนรู้ มีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู นั่นคือครูที่มีความเต็มใจในการเรียนรู้ จะต้องมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วย ความพร้อมในการเรียนรู้จะขึ้นอยู่กับ สภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางสังคม และ

สภาพแวดล้อมทางจิตใจ สภาพแวดล้อมทางสังคมได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุน สำหรับสภาพแวดล้อมทางจิตใจ จะประกอบด้วยสภาพแวดล้อมด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความต้องการพัฒนาตนเอง

จากผลของการศึกษาครั้งนี้ พบว่า**แรงจูงใจ** เป็นตัวแปรสำคัญอีกตัวแปรหนึ่งที่สามารถจำแนกความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคุณที่มีแรงจูงใจสูง จะจัดอยู่ในกลุ่มที่มีความเต็มใจเรียนรู้สูง สอดคล้องกับการศึกษาของพิมพ์ลักษณ์ เสงสมบุญ (2551) ที่ทำการศึกษาศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพ พบว่า ครูที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติงานน้อย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ถ้าครูมีแรงจูงใจมาก จะทำให้คุณเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง เช่นเดียวกับเบมเมอร์ อังกาพย์ (2549) ที่ทำการศึกษากการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการพัฒนาครู พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจส่งผลต่อการพัฒนาครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ครูที่มีแรงจูงใจสูง จะมีความเต็มใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากด้วย

นอกจากนี้ ผลการศึกษาครั้งนี้ ยังชี้ให้เห็นว่า **ทัศนคติต่อวิชาชีพ** เป็นตัวแปรจำแนกสำคัญที่จะจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณได้ ยิ่งคุณที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพในเชิงบวกมากเท่าไร ก็จะมีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้มากขึ้นเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของยุคลธร แจ่มฤทธิ์ (2544) ที่พบว่า ทัศนคติในวิชาชีพจะมีอิทธิพลต่อการใฝ่รู้ของนักศึกษาพยาบาล ในขณะที่ นฤมล เกื้อนมา (2538) กล่าวถึงทัศนคติในวิชาชีพ จะส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ถ้าคุณมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ก็จะมีความเต็มใจในการเรียนรู้ ทำให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

ปัจจัยสำคัญด้าน**แหล่งเรียนรู้** เป็นอีกตัวแปรที่สามารถใช้ในการจำแนกความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณได้อย่างดี กล่าวคือคุณที่มีความพร้อมด้านแหล่งการเรียนรู้มาก จะมีความเต็มใจในการเรียนรู้สูง แต่ถ้าคุณอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ขาดแหล่งการเรียนรู้ ก็จะมีความเต็มใจในการเรียนรู้น้อย เนื่องจากในบางครั้งถ้าคุณต้องการที่จะค้นคว้าหาข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน เมื่อไม่มีแหล่งเรียนรู้ เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต หรือห้องสมุดก็ทำให้ความต้องการในการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ลดลง จึงส่งผลให้ความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณลดน้อยลงด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของชุตติมา ปัญญาพินิจนุกร (2528) ที่ทำการศึกษากับอาจารย์พยาบาล พบว่า ปัจจัยประการหนึ่งที่เอื้อให้อาจารย์พยาบาลเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง คือ ปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์ แหล่งค้นคว้า และสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งจะช่วยให้การทำวิจัยของอาจารย์พยาบาลสำเร็จลุล่วงไปได้

3) ปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูกลุ่มที่ไม่มีความต้องการในการเรียนรู้และกลุ่มครูที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยที่จำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูที่มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้แตกต่างกัน โดยทำการศึกษาจากกลุ่มครู 2 กลุ่ม ที่มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้แตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มครูที่มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้อยู่ในระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ กับครูที่มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ในระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ พบว่า กลุ่มครูที่มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ในระดับมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ จะให้ความสำคัญกับตัวแปรปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู 7 ตัวแปร ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ ทศนคติต่อวิชาชีพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและแหล่งเรียนรู้ แต่กลุ่มครูที่มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ในระดับไม่มีความต้องการในการเรียนรู้จะให้ความสำคัญกับตัวแปรปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู 2 ตัวแปร ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ และปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า ดังนั้นตัวแปรจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูทั้งสองกลุ่มที่มีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีอิทธิพลต่อกลุ่มครูที่มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือแรงจูงใจ และปัจจัยสภาพแวดล้อม คือการได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า โดยตัวแปรปัจจัยทั้ง 2 ตัว เป็นตัวแปรจำแนกที่สามารถจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรอื่น ๆ ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

สาเหตุที่ครูในกลุ่มที่มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูในระดับมีความกระตือรือร้นให้ความสำคัญกับตัวแปรทั้ง 7 ตัว ในขณะที่ครูอีกกลุ่มหนึ่งให้ความสำคัญกับตัวแปรเพียง 2 ตัว ซึ่ง Eekelen และคณะ (2006) กล่าวถึงพฤติกรรมของครูในกลุ่มที่มีความกระตือรือร้นว่า เป็นครูที่มีการตื่นตัวและให้ความสนใจในการทำงาน เปิดรับสิ่งต่าง ๆ รอบตัว อีกทั้งพยายามแก้ไขปัญญาและมองหาสิ่งใหม่ ๆ ที่นำมาซึ่งการแก้ไขปัญญา ทำให้ครูในกลุ่มนี้มองหาโอกาสที่จะได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนต้องการ จึงมองเห็นปัจจัยต่าง ๆ ที่สนับสนุนได้มากกว่า ครูกลุ่มไม่มีความต้องการในการเรียนรู้ ซึ่งมีพฤติกรรมปิดตัว ไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง จึงมีปัจจัยที่เข้ามากระตุ้นความเต็มใจในการเรียนรู้น้อย

อย่างไรก็ตามปัจจัยบางประการที่ครูในกลุ่มไม่มีความต้องการในการเรียนรู้สามารถรับรู้ได้ว่ามีอิทธิพลต่อระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูได้นั้น ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปใช้

พิจารณาเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการตื่นตัวในการเรียนรู้ หรือเพิ่มระดับในการเรียนรู้ต่อไป ดังเช่นพิมพ์ลักษณ์ เฮงสมบุรณ์ (2551) และวิไลพร มณีพันธ์ (2539) กล่าวไว้ว่าถ้าครูมีแรงจูงใจ และได้รับสนับสนุนโอกาสเพื่อความก้าวหน้าที่ดี ก็จะทำให้ครูมีความพร้อมและความเต็มใจในการเรียนรู้

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาผลจากการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่าปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูที่มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้แตกต่างกัน จะมีตัวแปรปัจจัยจำแนกของครูทั้งสองกลุ่มเหมือนกัน 2 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่แรงจูงใจ และปัจจัยสภาพแวดล้อมได้แก่การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาในเชิงปริมาณที่มีปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู 6 ตัวแปร ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ แรงจูงใจ ทักษะติดต่อวิชาชีพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และปัจจัยสภาพแวดล้อมได้แก่ การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า และแหล่งเรียนรู้ ดังนั้นปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูที่ได้จากการศึกษาเชิงคุณภาพ จึงเป็นข้อมูลในการสนับสนุนผลการศึกษามาจากเชิงปริมาณถึงตัวแปรที่ใช้ในการจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรที่สามารถจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูได้ดีที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรแรงจูงใจ การได้รับโอกาสสนับสนุนให้ก้าวหน้า และความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามลำดับ ดังนั้นทางโรงเรียนสามารถนำตัวแปรเหล่านี้ไปใช้ในการเพิ่มความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู โดยการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นและสนับสนุนให้ครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง เช่น กิจกรรมการรู้จักตนเอง การจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาประจำปี ตลอดจนการเสริมแรงจูงใจให้กับครู เช่น มีการแจกของขวัญในวันสำคัญต่าง ๆ หรือการทำทัศนศึกษานอกสถานที่ในช่วงปิดเทอม

2) จากการสนทนากลุ่ม พบว่าตัวแปรที่สามารถใช้ในการจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูที่มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน มี 2 ตัวแปร คือตัวแปรแรงจูงใจและตัวแปรการสนับสนุนโอกาสให้ก้าวหน้า ดังนั้นทางโรงเรียนจะต้องพิจารณาถึงระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูแต่ละคน ก่อนการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู ว่าจะต้องมีการเสริมแรง

อย่างไร และควรให้การสนับสนุนโอกาสให้ก้าวหน้าอย่างไร ตลอดจนการให้โอกาสสนับสนุนครูให้ก้าวหน้าจะต้องมีความเท่าเทียมกันทุกคน

3) โรงเรียนสามารถนำแบบวัดระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูจากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครู

4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการในการพัฒนาครูได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู และศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกลุ่มครูที่มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู

2) ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู และศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกลุ่มครูที่มีระดับความเต็มใจในการเรียนรู้เนื่องจากตัวแปรระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนั้นในการแปลความหมายคะแนนของความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู ควรหาเกณฑ์ที่สามารถแบ่งระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครูที่เป็นมาตรฐาน

3) ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู นอกเหนือจากบริบทของโรงเรียน เช่น บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกวรรณ ทองฉวี. (2545). *ความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง บทบาทอาจารย์ในการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในสถาบัน กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล สถาบันการศึกษพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). *การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทน์ วีระชัย. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะและระดับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา: การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มพหุ*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คนูรี เงินศรี. (2551). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุและผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล เกื้อนมา. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในวิทยาลัยกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทิดา โฉมฉาย. (2551). *ความต้องการศึกษาต่อของนิสิตนักศึกษาปริญญาบัณฑิตทางการศึกษา หลักสูตร 5 ปี: การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มพหุ*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์ลักษณ์ เสงสมบุรณ์. (2551). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มนัสวาสน์ โกวิทยา. (2547). *การศึกษานอกระบบโรงเรียน: แนวทางการศึกษาและกิจกรรมที่หลากหลาย*.

กรุงเทพฯ ฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยุคฉัตร แจ่มฤทธิ. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคิดต่อวิชาชีพ รูปแบบการใช้ชีวิตของนักศึกษา การดูแลนักศึกษาของอาจารย์ และบรรยากาศการเรียนรู้กับการใฝ่รู้ของนักศึกษายาบาล วิทยาลัยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

วิไลพร มณีพันธ์. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

ศุภมาส อติไพบูลย์. (2544). *ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูโรงเรียนแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา ภาควิชาหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

สุชาดา บวรกิตติวงศ์. (2548). *สถิติประยุกต์ทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ ฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2544). *จิตวิทยาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ ฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวัฒน์ วิวัฒนวงศ์. (2547). *จิตวิทยาเพื่อการอบรมผู้ใหญ่*. กรุงเทพฯ ฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิทธิพันธ์ ยศยอดยิ่ง. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกมหาวิทยาลัยของนิสิตปริญญาโทมหาบัณฑิตทางการศึกษา: การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มพหุ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *รายงานการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ ฯ: ชุมชนุสกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย .

อรอุษา จันทกร. (2551). *การศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

อังศินันท์ อินทรกำแหง. (2545). อิทธิพลของปัจจัยด้านการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ภูมิหลังส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ให้บริการทางการแพทย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานอกระบบการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความ เป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอมอร อังกาพย์. (2549). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

Berg, S. A., & Chyung, S. Y. (2007). Factors that influence informal learning in the workplace. *Journal of Workplace Learning, 20*: 229-244.

Kwakman, K. (2003). Factors affecting teacher's participation in professional learning activities. *Teaching and Teacher Education, 19*: 149-170.

Lohman, M. C. (2000). Environmental inhibitors to informal learning in the workplace: a case study of public school teacher. *Adult Education Quarterly, 50*: 83-101.

Lohman, M. C. (2006). Factor influencing teachers' engagement in informal learning activities. *Journal of Workplace Learning, 18*: 141-156.

Eekelen, I. M., Vermunt, J. D., Boshuizen, H. P. D. (2006). Exploring teachers's will to learn. *Teaching and Teacher Education, 22*: 408-423.

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง
 อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. อาจารย์ ดร.ปิยวรรณ พันธุ์มงคล
 อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. อาจารย์ ดร.วลัยพร ศิริภิรมย์
 อาจารย์ประจำภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. ดร.วิเวชา ปัญจมานนท์
 โรงเรียนราชบุรีรัฐพัฒนา จังหวัดน่าน
5. นางเสน่หิ์นุช วิเศษสุข
 ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่านเขต 1
6. นางเอมอร สุมามาลัย
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีสวัสดิ์วิทยาคาร จังหวัดน่าน
7. นางสุพรรณ อินทะชัย
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศธ 0512.6(2755)/

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย

เรียน

เนื่องด้วย นายปฐมพงษ์ ทะแสง นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ **การศึกษาปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู** ” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลกับคณะครูในโรงเรียน เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายปฐมพงษ์ ทะแสง ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ)
หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

โทรศัพท์ 02-218-2578 ต่อ 800

(นิสิต) นายปฐมพงษ์ ทะแสง 08-9660-1840



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ

เรียนคุณครูที่เคารพ

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นายปฐมพงษ์ ทะแสง นิสิตปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจเรียนรู้ของคุณ” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ดวงมณี ไตรวิจิตรคุณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในขณะนี้อยู่ในระยะเก็บรวบรวมข้อมูล จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาวิชาที่พครุ โดยคำตอบของท่าน จะไม่มีผลกระทบต่อ ใดๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น ข้าพเจ้าขอให้ความมั่นใจว่าข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับ และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จะนำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น

ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ปฐมพงษ์ ทะแสง

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน และเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. โรงเรียน..... จังหวัด.....
2. เพศ

<input type="checkbox"/> (1) ชาย	<input type="checkbox"/> (2) หญิง
----------------------------------	-----------------------------------
3. อายุ ปี
4. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> (1) ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> (2) ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> (3) ปริญญาเอก
--	---------------------------------------	--
5. ประสบการณ์ในการทำงานปี
6. ตำแหน่งวิทยฐานะ

<input type="checkbox"/> (1) ไม่มี	<input type="checkbox"/> (2) ชำนาญการ	<input type="checkbox"/> (3) ชำนาญการพิเศษ
<input type="checkbox"/> (4) เชี่ยวชาญ	<input type="checkbox"/> (5) เชี่ยวชาญพิเศษ	

ตอนที่ 2

ข้อมูลเกี่ยวกับความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยมีเกณฑ์

ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านได้มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมในข้อรายการนั้นเป็นประจำ
 4 หมายถึง ท่านได้มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมในข้อรายการนั้นบ่อย ๆ
 3 หมายถึง ท่านได้มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมในข้อรายการนั้นค่อนข้างบ่อย
 2 หมายถึง ท่านได้มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมในข้อรายการนั้นบางครั้ง
 1 หมายถึง ท่านได้มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมในข้อรายการนั้นน้อยครั้งหรือไม่เคยปฏิบัติเลย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ฉันใช้แผนการจัดการเรียนรู้และกระบวนการจัดการเรียนรู้เหมือนปีการศึกษาที่ผ่านมา					
2	ฉันเตรียมการสอนก่อนเข้าสอนในชั้นเรียนทุกครั้ง					
3	ฉันแสวงหานวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ มาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้					
4	เมื่อนักเรียนไม่เข้าใจเนื้อหาในบทเรียน ฉันจะปรับปรุงวิธีการสอนในครั้งต่อไป					
5	ฉันทดลองใช้วิธีการสอนแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
6	ฉันคิดว่าวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียนของฉันคืออยู่แล้ว					
7	ฉันจะให้ความสำคัญกับข้อซักถามของนักเรียนอยู่เสมอ					
8	ฉันจะพยายามตอบข้อสงสัยของนักเรียน โดยฉันจะอธิบายจนนักเรียนเข้าใจ					
9	ฉันยินดีรับฟังข้อเสนอแนะของเพื่อนครูเป็นประจำ					
10	ฉันมักจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนครูในการทำงาน					
11	ฉันสามารถปรับเปลี่ยนมุมมองของตนเองต่อเพื่อนครูได้					
12	ฉันจะพูดคุยกับเพื่อนครูอย่างเปิดใจ โดยมีมุมมองต่อเพื่อนครูตามข้อเท็จจริง					
13	ฉันนำปัญหาจากการสอนในชั้นเรียนมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไปอยู่เสมอ					
14	ฉันคิดว่าปัญหาในการจัดการเรียนการสอนมาจากความไม่พร้อมของสื่อการสอนหรือการสนับสนุนจากทางโรงเรียน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15	ฉันนำบันทึกหลังการสอนในปีที่ผ่านมา ใช้ในการวิเคราะห์แนวทางการปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ					
16	ฉันจะพยายามหาสาเหตุว่าทำไมนักเรียนที่ฉันสอน จึงได้รับคะแนนน้อยกว่าที่ควรจะเป็น					
17	ฉันจะวิเคราะห์และสรุปผลการสอนของฉันหลังจากที่ฉันสอนเสร็จอยู่เสมอ					
18	ฉันยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานจากเพื่อนครู และนำมาปรับปรุงการทำงาน					
19	ฉันมีส่วนร่วมร่วมกับเพื่อนครูอยู่เสมอเมื่อทำงานของโรงเรียน					
20	ฉันจะตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ จากการทำงานอยู่เสมอ					
21	ฉันจะขอข้อเสนอแนะจากเพื่อนครูในการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ					
22	ฉันยินดีเข้าร่วมอบรมสัมมนาที่เกี่ยวกับงานในการสอนของฉัน					
23	เมื่อฉันตรวจการบ้านของนักเรียนเสร็จ ฉันจะให้ข้อมูลป้อนกลับหรือข้อเสนอแนะแก่นักเรียนอยู่เสมอ					
24	ฉันทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน					
25	ฉันจะบันทึกปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อนำไปปรับปรุงในครั้งต่อไป					
26	เมื่อมีผู้เสนอแนะวิธีการแก้ปัญหา ฉันจะนำมาพิจารณาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
27	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นฉันจะพยายามหาทางแก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอยู่เสมอ					
28	ฉันพยายามหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนอยู่เสมอ					
29	ฉันสามารถช่วยเหลือนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นได้					
30	ฉันสามารถเสนอแนะวิธีการบริหารจัดการชั้นเรียนแก่เพื่อนครูได้					
31	ฉันสามารถนำประสบการณ์เดิมมาใช้จัดการในชั้นเรียนได้					
32	ฉันเรียนรู้ที่จะจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน จากเพื่อนครูคนอื่น					
33	ฉันพยายามศึกษาวิธีการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนด้วยตนเอง					

ตอนที่ 3

คำชี้แจง

ดังนี้

- ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจำแนกระดับความเต็มใจในการเรียนรู้ของครู**
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยมีเกณฑ์
- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยส่วนบุคคล						
1	ฉันพยายามเรียนรู้วิธีการพัฒนาการสอนเพราะต้องการให้นักเรียนของฉันมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น					
2	ฉันพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานของฉันเพราะต้องการมีความสุขในการทำงาน					
3	ฉันต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นจึงส่งผลทำให้ฉันพยายามแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน					
4	ฉันยินดีเข้าร่วมอบรมสัมมนาเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอนกับนักเรียน					
5	ฉันรู้สึกดีใจ เมื่อฉันสามารถช่วยเหลือเพื่อนครูในการแก้ปัญหา					
6	การไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้น ทำให้ฉันไม่มีกำลังใจในการทำงาน					
7	ฉันมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจในการจัดกิจกรรมหรือโครงการของโรงเรียนอยู่เสมอ					
8	ฉันไม่สามารถจัดกระบวนการการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อการสอนของโรงเรียนอย่างคุ้มค่า					
9	ฉันสามารถกระตุ้นนักเรียนให้มีความสนใจการเรียนได้					
10	ฉันไม่สามารถกระตุ้นนักเรียนให้ทำงานที่ยากได้					
11	ฉันสามารถควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียนที่เกิดขึ้นในห้องเรียนได้					
12	ฉันสามารถทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานกับโรงเรียนได้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ฉันสามารถทำให้นักเรียนมีความเชื่อมั่น ไว้วางใจในตัวครูได้					
14	ฉันสามารถประสานความร่วมมือระหว่างครูและผู้บริหารเพื่อทำให้โรงเรียนดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพได้					
15	ฉันรู้สึกภูมิใจในอาชีพครู					
16	ฉันคิดว่าครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญ					
17	ฉันมีอุดมการณ์และจุดมุ่งหมายในการประกอบอาชีพครูอย่างชัดเจน					
18	ฉันอุทิศเวลาในการสอนเพื่อพัฒนานักเรียน					
19	ฉันคิดว่าครูเป็นอาชีพที่ทำทนายความรู้ความสามารถ					
20	ฉันปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของลูกศิษย์					
21	ฉันคิดว่าครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องจากสังคม					
22	ฉันมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง					
23	ฉันรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะกับงานที่ปฏิบัติ					
24	ฉันไม่ได้รับการอธิบายงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจนและเพียงพอจากหัวหน้างาน					
25	ฉันจะพยายามทำงาน แม้ระเบียบและขั้นตอนในการดำเนินงานจะยุ่งยากและซับซ้อน					
26	ฉันพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน					
27	ฉันรู้สึกว่าฉันทำงานมาก/หนักเกินไป					
28	ฉันมักไม่ทราบเกี่ยวกับข่าวสารและความเป็นไปต่าง ๆ ของโรงเรียน					
29	ฉันรู้สึกว่างานที่ทำไม่มีความหมาย					
30	ฉันได้รับการชื่นชมตามสมควร เมื่อฉันทำงานได้ดี					
31	ฉันเชื่อว่าไม่มีใครแก่เกินไปที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					
32	ฉันสามารถควบคุมตนเองให้ทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าควรจะทำ					
33	ฉันสนุกสนานในการที่จะค้นหาคำตอบสำหรับคำถามต่าง ๆ					
34	ฉันคิดว่าการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นประจำวันไม่เป็นเรื่องยากสำหรับ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ฉัน					
35	ฉันยินดีรับฟังคำติชมในสิ่งผิดพลาดที่ฉันทำ					
36	ฉันเชื่อว่า การคิดอยู่เสมอว่าตัวเราเป็นใคร อยู่ที่ไหน กำลังทำอะไร เป็นหลักการสำคัญของการเรียนรู้ของทุกคน					
37	ฉันไม่กลัวที่จะทำอะไร ใหม่ ๆ แปลก ๆ					
38	ฉันคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ทำลาย ไม่ใช่สัญญาณให้หยุดทำ					
39	ฉันสามารถหาแหล่งข้อมูลที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว					
ปัจจัยสภาพแวดล้อม						
1	ความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับเป็นที่เชื่อถือจากเพื่อนครู					
2	ฉันได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนครู					
3	ฉันพอใจที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนครูในโรงเรียน					
4	เพื่อนครูเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับฉัน					
5	ฉันและเพื่อนร่วมงานปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เป็นประจำ					
6	ฉันและเพื่อนครูมีการพบปะสังสรรค์เพื่อหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเป็นประจำ					
7	ฉันได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมหรือสัมมนาอยู่เสมอ					
8	ฉันได้รับการสนับสนุนให้ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
9	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ฉันนำวิทยากรความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานในโรงเรียนได้เสมอ					
10	โรงเรียนจัดให้มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของฉันอย่างเพียงพอ					
11	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ฉันและเพื่อนครูได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผนและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
12	ฉันได้รับการสนับสนุนจากทางโรงเรียนในการทำวิทยฐานะ					
13	โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์สำหรับครู เพื่อสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตอย่างเพียงพอ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14	โรงเรียนมีเอกสาร ตำรา และวารสารทางวิชาการสำหรับครูเพื่อการค้นคว้าอย่างเพียงพอ					
15	ห้องพักรวมมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เช่น คอมพิวเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ สำหรับอำนวยความสะดวกต่อการศึกษาค้นคว้า					
16	ฉันสามารถค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัยได้ในห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน					
17	ฉันสามารถใช้ห้องประชุมเพื่อปรึกษาหารือกับเพื่อนครู					
18	โรงเรียนสนับสนุนและพัฒนาสื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นายปฐมพงษ์ ทะแสง ผู้วิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ง
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ข้อ	ข้อความคำถามเดิม	ค่าดัชนี ความ สอดคล้อง (IOC)
ความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ		
1	ฉันใช้แผนการจัดการเรียนรู้และกระบวนการจัดการเรียนรู้เหมือนปีการศึกษาที่ผ่านมา	0.86
2	ฉันเตรียมการสอนก่อนเข้าสอนในชั้นเรียนทุกครั้ง	0.86
3	ฉันแสวงหานวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ มาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้	0.86
4	เมื่อนักเรียนไม่เข้าใจเนื้อหาในบทเรียน ฉันจะปรับปรุงวิธีการสอนในครั้งต่อไป	0.86
5	ฉันทดลองใช้วิธีการสอนแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ	0.86
6	ฉันคิดว่าวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียนของฉันดีอยู่แล้ว	0.57
7	ฉันจะให้ความสำคัญกับข้อซักถามของนักเรียนอยู่เสมอ	1.00
8	ฉันจะพยายามตอบข้อสงสัยของนักเรียน โดยฉันจะอธิบายจนนักเรียนเข้าใจ	0.71
9	ฉันยินดีรับฟังข้อเสนอแนะของเพื่อนครูเป็นประจำ	1.00
10	ฉันมักจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนครูในการทำงาน	1.00
11	ฉันสามารถปรับเปลี่ยนมุมมองของตนเองต่อเพื่อนครูได้	0.71
12	ฉันจะพูดคุยกับเพื่อนครูอย่างเปิดใจ โดยมีมุมมองต่อเพื่อนครูตามข้อเท็จจริง	1.00
13	ฉันนำปัญหาจากการสอนในชั้นเรียนมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไปอยู่เสมอ	1.00
14	ฉันคิดว่าปัญหาในการจัดการเรียนการสอนมาจากความไม่พร้อมของสื่อการสอนหรือการสนับสนุนจากทางโรงเรียน	0.57
15	ฉันนำบันทึกหลังการสอนในปีที่ผ่านมา ใช้ในการวิเคราะห์แนวทางการปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ	0.71
16	ฉันจะพยายามหาสาเหตุว่าทำไมนักเรียนที่ฉันสอน จึงได้รับคะแนนน้อยกว่าที่ควรจะเป็น	1.00
17	ฉันจะวิเคราะห์และสรุปผลการสอนของฉันหลังจากที่ฉันสอนเสร็จอยู่เสมอ	0.86
18	ฉันยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานจากเพื่อนครู และนำมาปรับปรุงการทำงาน	0.86

ข้อ	ข้อความเพิ่มเติม	ค่าดัชนี ความ สอดคล้อง (IOC)
19	ฉันมีส่วนร่วมร่วมกับเพื่อนครูอยู่เสมอเมื่อทำงานของโรงเรียน	1.00
20	ฉันจะตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ จากการทำงานอยู่เสมอ	1.00
21	ฉันจะขอข้อเสนอแนะจากเพื่อนครูในการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	0.86
22	ฉันยินดีเข้าร่วมอบรมสัมมนาที่เกี่ยวกับงานในการสอนของฉัน	0.86
23	เมื่อฉันตรวจการบ้านของนักเรียนเสร็จ ฉันจะให้ข้อมูลป้อนกลับหรือข้อเสนอแนะแก่นักเรียนอยู่เสมอ	0.86
24	ฉันทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	1.00
25	ฉันจะบันทึกปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อนำไปปรับปรุงในครั้งต่อไป	0.71
26	เมื่อมีผู้เสนอแนะวิธีการแก้ปัญหา ฉันจะนำมาพิจารณาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน	1.00
27	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นฉันจะพยายามหาทางแก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ อยู่เสมอ	0.57
28	ฉันพยายามหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนอยู่เสมอ	0.71
29	ฉันสามารถช่วยเหลือนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี ขึ้นได้	0.86
30	ฉันสามารถเสนอแนะวิธีการบริหารจัดการชั้นเรียนแก่เพื่อนครูได้	1.00
31	ฉันสามารถนำประสบการณ์เดิมมาใช้จัดการในชั้นเรียนได้	1.00
32	ฉันเรียนรู้ที่จะจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน จากเพื่อนครูคนอื่น	0.86
33	ฉันพยายามศึกษาวิธีการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนด้วยตนเอง	0.71
ปัจจัยส่วนบุคคล		
1	ฉันพยายามเรียนรู้วิธีการพัฒนาการสอนเพราะต้องการให้นักเรียนของฉันมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนที่สูงขึ้น	0.86
2	ฉันพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานของฉันเพราะต้องการมีความสุขในการทำงาน	0.86
3	ฉันต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นจึงส่งผลทำให้ฉันพยายามแสวงหา นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน	0.86
4	ฉันยินดีเข้าร่วมอบรมสัมมนาเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการเรียน	0.86

ข้อ	ข้อความเพิ่มเติม	ค่าดัชนี ความ สอดคล้อง (IOC)
	การสอนกับนักเรียน	
5	ฉันรู้สึกดีใจ เมื่อฉันสามารถช่วยเหลือเพื่อนครูในการแก้ปัญหา	1.00
6	การไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้น ทำให้ฉันไม่มีกำลังใจในการทำงาน	0.71
7	ฉันมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจในการจัดกิจกรรมหรือโครงการของโรงเรียนอยู่เสมอ	0.71
8	ฉันไม่สามารถจัดกระบวนการการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อการสอนของโรงเรียนอย่างคุ้มค่า	0.71
9	ฉันสามารถกระตุ้นนักเรียนให้มีความสนใจการเรียนรู้ได้	1.00
10	ฉันไม่สามารถกระตุ้นนักเรียนให้ทำงานที่ยากได้	0.57
11	ฉันสามารถควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียนที่เกิดขึ้นในห้องเรียนได้	0.86
12	ฉันสามารถทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานกับโรงเรียนได้	1.00
13	ฉันสามารถทำให้นักเรียนมีความเชื่อมั่น ไว้วางใจในตัวครูได้	1.00
14	ฉันสามารถประสานความร่วมมือระหว่างครูและผู้บริหารเพื่อทำให้โรงเรียนดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพได้	0.86
15	ฉันรู้สึกภูมิใจในอาชีพครู	1.00
16	ฉันคิดว่าครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญ	1.00
17	ฉันมีอุดมการณ์และจุดมุ่งหมายในการประกอบอาชีพครูอย่างชัดเจน	0.86
18	ฉันอุทิศเวลาในการสอนเพื่อพัฒนานักเรียน	1.00
19	ฉันคิดว่าครูเป็นอาชีพที่ทำทนายความรู้ความสามารถ	1.00
20	ฉันปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของลูกศิษย์	1.00
21	ฉันคิดว่าครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องจากสังคม	0.86
22	ฉันมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง	0.71
23	ฉันรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะกับงานที่ปฏิบัติ	0.71
24	ฉันไม่ได้รับการอธิบายงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจนและเพียงพอจากหัวหน้างาน	1.00
25	ฉันจะพยายามทำงาน แม้ระเบียบและขั้นตอนในการดำเนินงานจะยุ่งยากและซับซ้อน	1.00

ข้อ	ข้อความคำถามเดิม	ค่าดัชนี ความ สอดคล้อง (IOC)
26	ฉันพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	1.00
27	ฉันรู้สึกว่าการทำงานมาก/หนักเกินไป	1.00
28	ฉันมักไม่ทราบเกี่ยวกับข่าวสารและความเป็นไปต่าง ๆ ของโรงเรียน	0.86
29	ฉันรู้สึกว่างานที่ทำไม่มีความหมาย	1.00
30	ฉันได้รับการชื่นชมตามสมควร เมื่อฉันทำงานได้ดี	1.00
31	ฉันเชื่อว่าไม่มีใครแก่เกินไปที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	1.00
32	ฉันสามารถควบคุมตนเองให้ทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าควรจะทำ	0.71
33	ฉันสนุกสนานในการที่จะค้นหาคำตอบสำหรับคำถามต่าง ๆ	0.86
34	ฉันคิดว่าการทำงานที่เข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นประจำวันไม่เป็นเรื่องยากสำหรับฉัน	0.86
35	ฉันยินดีรับฟังคำติชมในสิ่งผิดพลาดที่ฉันทำ	0.86
36	ฉันเชื่อว่า การคิดอยู่เสมอว่าตัวเราเป็นใคร อยู่ที่ไหน กำลังทำอะไรเป็นหลักการสำคัญของการเรียนรู้ของทุกคน	0.71
37	ฉันไม่กลัวที่จะทำอะไร ใหม่ ๆ แปลก ๆ	0.86
38	ฉันคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย ไม่ใช่สัญญาณให้หยุดทำ	1.00
39	ฉันสามารถหาแหล่งข้อมูลที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว	0.86
ปัจจัยสภาพแวดล้อม		
1	ความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับเป็นที่เชื่อถือจากเพื่อนครู	1.00
2	ฉันได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนครู	1.00
3	ฉันพอใจที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนครูในโรงเรียน	1.00
4	เพื่อนครูเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับฉัน	1.00
5	ฉันและเพื่อนร่วมงานปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เป็นประจำ	1.00
6	ฉันและเพื่อนครูมีการพบปะสังสรรค์เพื่อหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเป็นประจำ	1.00
7	ฉันได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมหรือสัมมนาอยู่เสมอ	1.00

ข้อ	ข้อคำถามเดิม	ค่าดัชนี ความ สอดคล้อง (IOC)
8	ฉันได้รับการสนับสนุนให้ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1.00
9	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ฉันนำวิทยากรความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานในโรงเรียนได้เสมอ	1.00
10	โรงเรียนจัดให้มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของฉันอย่างเพียงพอ	0.71
11	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ฉันและเพื่อนครูได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผนและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	1.00
12	ฉันได้รับการสนับสนุนจากทางโรงเรียนในการทำวิทยฐานะ	1.00
13	โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์สำหรับครู เพื่อสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตอย่างเพียงพอ	1.00
14	โรงเรียนมีเอกสาร ตำรา และวารสารทางวิชาการสำหรับครูเพื่อการค้นคว้าอย่างเพียงพอ	1.00
15	ห้องพักครูมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เช่น คอมพิวเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ สำหรับอำนวยความสะดวกต่อการศึกษาค้นคว้า	0.71
16	ฉันสามารถค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัยได้ในห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน	0.71
17	ฉันสามารถใช้ห้องประชุมเพื่อปรึกษาหารือกับเพื่อนครู	1.00
18	โรงเรียนสนับสนุนและพัฒนาสื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้	0.86

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก จ
การปรับปรุงแบบสอบถาม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก จ
การปรับปรุงแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความเดิม	ข้อความที่ปรับปรุง
ความเต็มใจในการเรียนรู้ของคุณ		
2	ฉันเตรียมการสอนก่อนเข้าสอนในชั้นเรียนอยู่เสมอ	ฉันเตรียมการสอนก่อนเข้าสอนในชั้นเรียนทุกครั้ง
5	ฉันทดลองใช้วิธีการสอนแบบใหม่อยู่เสมอ	ฉันทดลองใช้วิธีการสอนแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ
7	ฉันจะให้ความสนใจกับข้อซักถามของนักเรียน	ฉันจะให้ความสำคัญกับข้อซักถามของนักเรียน อยู่เสมอ
13	ฉันนำปัญหาจากการสอนในชั้นเรียนมาพิจารณาปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไปอยู่เสมอ	ฉันนำปัญหาจากการสอนในชั้นเรียนมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไปอยู่เสมอ
15	ฉันจดบันทึกหลังการสอนหลังจากที่ฉันสอนเสร็จในแต่ละครั้ง เพื่อให้ใช้ในการปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ	ฉันนำบันทึกหลังการสอนในปีที่ผ่านมาใช้ในการวิเคราะห์แนวทางการปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ
18	เมื่อมีเพื่อนครูบางคนวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานของฉัน ฉันจะคิดหาวิธีการในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน	ฉันยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานจากเพื่อนครู และนำมาปรับปรุงการทำงาน
25	ฉันจะปรับปรุงการทำงานและหาวิธีการแก้ไขปัญหาลงอยู่เสมอ	ฉันจะบันทึกปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อนำไปปรับปรุงในครั้งต่อไป
27	ฉันจะพยายามแก้ปัญหาเมื่อเกิดปัญหาขึ้น เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอยู่เสมอ	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นฉันจะพยายามหาทางแก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอยู่เสมอ
28	ฉันสามารถแก้ไขปัญหานักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นได้	ฉันสามารถช่วยเหลือนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นได้
30	ฉันสามารถเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาในชั้นเรียนแก่เพื่อนครูได้	ฉันสามารถเสนอแนะวิธีการบริหารจัดการชั้นเรียนแก่เพื่อนครูได้
31	ฉันสามารถนำประสบการณ์เดิมมาใช้แก้ปัญหาเฉพาะหน้าในชั้นเรียนได้	ฉันสามารถนำประสบการณ์เดิมมาใช้จัดการในชั้นเรียนได้
32	ฉันเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน จากเพื่อนครูคนอื่น	ฉันเรียนรู้ที่จะจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนจากเพื่อนครูคนอื่น
33	ฉันพยายามศึกษาวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนด้วยตนเอง	ฉันพยายามศึกษาวิธีการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนด้วยตนเอง

ข้อ	ข้อความเดิม	ข้อความที่ปรับปรุง
ปัจจัยส่วนบุคคล		
1	ฉันต้องการมีความสุขในการปฏิบัติงานจึงส่งผลทำให้ฉันพยายามพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของฉัน	ฉันพยายามเรียนรู้วิธีการพัฒนาการสอนเพราะต้องการให้นักเรียนของฉันมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น
2	ฉันต้องการให้นักเรียนของฉันมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นจึงส่งผลทำให้ฉันพยายามเรียนรู้วิธีการพัฒนาการสอน	ฉันพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานของฉันเพราะต้องการมีความสุขในการทำงาน
3	ฉันต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สูงขึ้นจึงส่งผลทำให้ฉันพยายามแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน	ฉันต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นจึงส่งผลทำให้ฉันพยายามแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน
6	การไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้น ทำให้ฉันไม่มีกำลังใจในการทำงาน	เมื่อฉันไม่ได้รับโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นจึงส่งผลทำให้ฉันไม่มีกำลังใจในการทำงาน
7	ฉันมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจในการดำเนินงานของโรงเรียนอยู่เสมอ	ฉันมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจในการจัดกิจกรรมหรือโครงการของโรงเรียนอยู่เสมอ
14	ฉันสามารถเพิ่มความร่วมมือระหว่างครูและผู้บริหารเพื่อทำให้โรงเรียนดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพได้	ฉันสามารถประสานความร่วมมือระหว่างครูและผู้บริหารเพื่อทำให้โรงเรียนดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพได้
18	ฉันอุทิศเวลาในการทำงานเพื่อนักเรียน	ฉันอุทิศเวลาในการสอนเพื่อพัฒนานักเรียน
23	ฉันรู้สึกที่เงินเดือนที่ได้รับน้อยเกินไป	ฉันรู้สึกที่เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะกับงานที่ปฏิบัติ
25	ฉันจะพยายามทำงาน แม้ระเบียบและขั้นตอนในการดำเนินงานมากมายหลายขั้นตอน	ฉันจะพยายามทำงาน แม้ระเบียบและขั้นตอนในการดำเนินงานจะยุ่งยากและซับซ้อน
32	ฉันสามารถบังคับตนเองให้ทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าควรจะทำ	ฉันสามารถควบคุมตนเองให้ทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าควรจะทำ
39	ถ้าฉันต้องการข้อมูลบางอย่างที่ยังไม่มี ฉันทราบดีว่าจะไปหาได้จากที่ไหน	ฉันสามารถหาแหล่งข้อมูลที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว



ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Group Statistics

GR_WILL		Mean	Std. Deviation	Valid N (listwise)	
				Unweighted	Weighted
1	MEAN_MO	3.7689	.42822	73	73.000
	MEAN_SF	3.3637	.39986	73	73.000
	MEAN_AT	4.2808	.48581	73	73.000
	MEAN_ST	3.2836	.44344	73	73.000
	MEAN_RE	3.7884	.47027	73	73.000
	MEAN_SP	3.4888	.48729	73	73.000
	MEAN_FR	3.4006	.50395	73	73.000
	MEAN_SO	3.1250	.80015	73	73.000
2	MEAN_MO	4.1193	.42642	323	323.000
	MEAN_SF	3.7120	.39608	323	323.000
	MEAN_AT	4.5813	.42105	323	323.000
	MEAN_ST	3.3939	.54462	323	323.000
	MEAN_RE	4.2194	.43834	323	323.000
	MEAN_SP	3.9608	.44583	323	323.000
	MEAN_FR	3.6906	.62798	323	323.000
	MEAN_SO	3.4799	.86004	323	323.000
3	MEAN_MO	4.5566	.33366	75	75.000
	MEAN_SF	4.2036	.41486	75	75.000
	MEAN_AT	4.8883	.19985	75	75.000
	MEAN_ST	3.6791	.66576	75	75.000
	MEAN_RE	4.6815	.36685	75	75.000
	MEAN_SP	4.4733	.42978	75	75.000
	MEAN_FR	4.2133	.78440	75	75.000
	MEAN_SO	3.8156	1.05785	75	75.000
Total	MEAN_MO	4.1346	.46856	471	471.000
	MEAN_SF	3.7363	.46463	471	471.000
	MEAN_AT	4.5836	.43928	471	471.000
	MEAN_ST	3.4222	.56319	471	471.000
	MEAN_RE	4.2262	.49959	471	471.000
	MEAN_SP	3.9692	.52734	471	471.000
	MEAN_FR	3.7289	.67909	471	471.000
	MEAN_SO	3.4783	.90475	471	471.000

Tests of Equality of Group Means

	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.
MEAN_MO	.775	67.855	2	468	.000
MEAN_SF	.737	83.571	2	468	.000
MEAN_AT	.849	41.490	2	468	.000
MEAN_ST	.956	10.859	2	468	.000
MEAN_RE	.748	78.812	2	468	.000
MEAN_SP	.725	88.718	2	468	.000
MEAN_FR	.880	31.819	2	468	.000
MEAN_SO	.954	11.247	2	468	.000

Test Results

Box's M		159.914
F	Approx.	2.132
	df1	72
	df2	114435.497
	Sig.	.000

Tests null hypothesis of equal population covariance matrices.

Eigenvalues

Function	Eigenvalue	% of Variance	Cumulative %	Canonical Correlation
1	.785(a)	97.6	97.6	.663
2	.019(a)	2.4	100.0	.137

a First 2 canonical discriminant functions were used in the analysis.

Wilks' Lambda

Test of Function(s)	Wilks' Lambda	Chi-square	df	Sig.
1 through 2	.550	278.036	16	.000
2	.981	8.806	7	.267

Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients

	Function	
	1	2
MEAN_MO	.393	.041
MEAN_SF	.413	.287
MEAN_AT	-.010	-.333
MEAN_ST	-.204	.380
MEAN_RE	.355	-.021
MEAN_SP	.393	-.598
MEAN_FR	.051	1.114
MEAN_SO	.044	-.717

Structure Matrix

	Function	
	1	2
MEAN_SP	.694(*)	-.134
MEAN_SF	.672(*)	.328
MEAN_RE	.654(*)	-.149
MEAN_MO	.607(*)	.105
MEAN_AT	.474(*)	-.168
MEAN_SO	.246(*)	-.138
MEAN_FR	.410	.446(*)
MEAN_ST	.233	.439(*)

Canonical Discriminant Function Coefficients

	Function	
	1	2
MEAN_MO	.950	.099
MEAN_SF	1.033	.719
MEAN_AT	-.026	-.820
MEAN_ST	-.370	.689
MEAN_RE	.819	-.049
MEAN_SP	.872	-1.328
MEAN_FR	.081	1.744
MEAN_SO	.049	-.810
(Constant)	-13.796	.098

Unstandardized coefficients

Functions at Group Centroids

GR_WILL	Function	
	1	2
1	-1.494	.222
2	-.045	-.093
3	1.649	.185

Unstandardized canonical discriminant functions evaluated at group means

Prior Probabilities for Groups

GR_WILL	Prior	Cases Used in Analysis	
		Unweighted	Weighted
1	.155	73	73.000
2	.686	323	323.000
3	.159	75	75.000
Total	1.000	471	471.000

Classification Function Coefficients

	GR_WILL		
	1	2	3
MEAN_MO	9.053	10.398	12.034
MEAN_SF	7.248	8.518	10.467
MEAN_AT	14.016	14.237	13.965
MEAN_ST	1.737	.984	.548
MEAN_RE	8.948	10.150	11.523
MEAN_SP	6.041	7.724	8.832
MEAN_FR	1.554	1.122	1.743
MEAN_SO	1.501	1.828	1.686
(Constant)	-96.441	-113.843	-140.013

Fisher's linear discriminant functions

Classification Results(b,c)

		GR_WILL	Predicted Group Membership			Total
			1	2	3	
Original	Count	1	25	48	0	73
		2	21	289	13	323
		3	0	35	40	75
	%	1	34.2	65.8	.0	100.0
		2	6.5	89.5	4.0	100.0
		3	.0	46.7	53.3	100.0
Cross-validated(a)	Count	1	24	49	0	73
		2	25	280	18	323
		3	0	38	37	75
	%	1	32.9	67.1	.0	100.0
		2	7.7	86.7	5.6	100.0
		3	.0	50.7	49.3	100.0

a Cross validation is done only for those cases in the analysis. In cross validation, each case is classified by the functions derived from all cases other than that case.

b 75.2% of original grouped cases correctly classified.

c 72.4% of cross-validated grouped cases correctly classified.

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายปฐมพงษ์ ทะแสง เกิดวันที่ 26 ตุลาคม 2525 สำเร็จการศึกษาคณะครุศาสตร์บัณฑิต วิชาเอกฟิสิกส์-วิทยาศาสตร์ทั่วไป ภาควิชาหลักสูตร การสอน และเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2547 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษาและจิตวิทยาการศึกษา คณะ ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2550 ปัจจุบันรับราชการ ณ โรงเรียนน่าน้อย อำเภอน่าน้อย จังหวัดน่าน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย