

รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

An Efficiency Developing Model for Teachers in Phrapariyattidham Schools in General Education Division Group 8

พระครูโสภณธรรมประยุต (สำรวย ม่วงคะลา)¹ รังสรรค์ สิงคเลศ² แदनวิชัย สายรักษา³
Pracloosopoonpayud (Samray Mungkala)¹ Rangson Singhaiert²
Danwichai Sairuksa³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 3) เพื่อทดลองใช้ และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามมีทั้งหมด 6 ฉบับ ได้แก่ 1) การพัฒนาของครู 2) การบริหารจัดการ 3) การสนับสนุนการทำงานของครู 4) การทำงานเป็นทีม 5) ความผูกพันองค์กร และ 6) ความพึงพอใจของครู โดยสอบถามครูผู้สอน จำนวน 238 คน

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ตัวแปรเท่านั้น ได้แก่ การพัฒนาของครู ($\text{Beta} = 0.243$) การสนับสนุนการทำงานของครู ($\text{Beta} = 0.101$) การทำงานเป็นทีม ($\text{Beta} = 0.393$) และความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\text{Beta} = 0.150$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) $R^2 = 0.543$

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 เป็นการนำผลการวิจัยในระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบ โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) และใช้การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) และการระดมสมอง (Brain Storming)

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 พบว่ามีกิจกรรมที่ผ่านการประเมินความเห็นชอบ จากผู้เชี่ยวชาญ และการระดมสมองของกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 12 กิจกรรม ได้แก่ 1) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 2) กิจกรรม เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน 3) กระดาษของฉันทน์ ชุดที่ 1 4) การจัดทำแผนการสอน 5) การสร้างกลวิธีในการสอน 6) การประเมินผลการสอน 7) ด้านเทคโนโลยี 8) ด้านสื่อการสอน 9) ด้านสิ่งแวดล้อม 10) การรู้จักตัวเอง 11) บทบาท และหน้าที่ของครูผู้สอน และ 12) การแสดง

1 ปรัญญาเดชภูมิตติ สาขาวิชาพุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทบาทสมมติ ครูกับนักเรียน

ระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 กับครูของโรงเรียนวัดมัจฉิมบุรี อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 16 รูป / คน เป็นกลุ่มทดลองกลุ่มเดียว แล้วเปรียบเทียบคะแนนก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ด้วยแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เปรียบเทียบผลก่อนการทดลองและหลังการทดลอง โดยใช้สถิติ Wilcoxon Signed Rank Test

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ก่อนการทดลอง และหลังการทดลองมีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าคะแนนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง นั้นหมายความว่ารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถทำให้เกิดการพัฒนาในการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมได้เป็นอย่างดี

คำสำคัญ : รูปแบบ, การพัฒนาประสิทธิภาพ

ABSTRACT

The purposes of the current study were to 1) investigate factors affecting efficiency developing of teachers in Phrapariyattidham Schools in General Education Division Group 8, 2) develop a model for developing efficiency of teachers in Phrapariyattidham Schools in General Education Division Group 8, and 3) investigate the effect of the developed model on efficiency developing of teachers in Phrapariyattidham Schools in General Education Division Group 8. The study was separated into 3 phases as follow.

The first phase studied factors affecting efficiency developing of teachers in Phrapariyattidham Schools in General Education Division Group 8. 6 questionnaires including 1) teacher development, 2) administration, 3) teacher support, 4) teamwork, 5) organizational commitment, and 6) teacher satisfaction were used to collect the data from 238 teachers.

The result of the study showed that only 4 factors affect efficiency developing of teachers in Phrapariyattidham Schools in General Education Division Group 8 including teacher development (Beta = 0.243), teacher support (Beta = 0.101), teamwork, (Beta = 0.393), and teacher satisfaction (Beta = 0.150). Coefficient of Determination showed at the level of 0.543 (= 0.543)

The second phrase aimed to develop a model for developing efficiency of teachers in Phrapariyattidham Schools in General Education Division Group 8 using the result of the previous stage. Workshop, focus group, and brain storming were applied to develop the model.

The result of the study was analyzed from comments of experts and brainstorming of the target group. It was found that the model for developing efficiency of teachers in Phrapariyattidham Schools in General Education Division Group 8 could consist of 12 activities including 1) teamwork, 2) learning and developing activities for personnel, 3) “My paper Volume 1, 4) learning

plan creation, 5) teaching strategy making, 6) teaching evaluation, 7) teaching technology, 8) teaching media, 9) teaching environment, 10) self-learning, 11) teaching role, and 12) role playing.

The third phase was to investigate the effects of the developed model on efficiency developing of teachers in Phrapariyattidham Schools in General Education Division Group 8. 16 teachers from Wat Matchim Buri Phrapariyattidham Schools, Nonghan District, Udonthani Province were participants. The one group experimental design was applied, and the data were analyzed by the Wilcoxon Signed Rank Test.

The result of the study indicated that efficiency of teachers in Phrapariyattidham Schools in General Education Division Group 8, before and after the model, were different with the statistical significance at the level of .05. The score of the participants was higher after applying the model. It could be interpreted that the model for efficiency developing of teachers in Phrapariyattidham Schools in General Education Division Group 8 could improve efficiency development of the teachers in Phrapariyattidham Schools.

Keywords : model, An Efficiency Developing.

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเรากำลังอยู่ในช่วงการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่อีกครั้งหนึ่ง หลังจากที่เคยปฏิรูปครั้งใหญ่มากแล้วเมื่ออดีต โดยพระมหากษัตริย์คุณของล้นเกล้าฯ รัชกาลที่ 5 ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการปฏิรูปในครั้งนั้นมีทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในประเทศ รวมทั้งสายพระเนตรอันยาวไกลของพระองค์ท่านด้วย เช่นเดียวกัน การปฏิรูประบบการศึกษาดังกล่าวนี้มิใช่กำลังเกิดขึ้นเฉพาะในประเทศไทยเท่านั้น หากแต่กำลังเกิดขึ้นทั่วโลก เพราะประเทศต่าง ๆ ล้วนตระหนักดีว่า ความเข้มแข็งและความมั่นคงของประเทศมาจากการพัฒนาศักยภาพของคนในชาติ และการจะพัฒนาคนต้องอาศัยระบบการศึกษาที่ครอบคลุมเข้มแข็ง มีคุณภาพและโดยประชาชนมีส่วนร่วม การศึกษาในสังคมไทย ที่พึงประสงค์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงควรมีลักษณะที่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) และรู้เท่าทันโลก มีการแข่งขันและร่วมมือกัน มีสมรรถภาพ มีวินัย มีคุณธรรม มีความสุข ครอบคลุมอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติ เศรษฐกิจสมดุล มีเสถียรภาพ และประเทศชาติมีความ

มั่นคง ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยจึงให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษามากที่สุด และเชื่อว่า การศึกษา คือ การสร้างทุนแห่งปัญญา จึงมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ รูปแบบการเรียนรู้ การใช้ชีวิตและวัฒนธรรมใหม่ ๆ มาสู่สังคมไทย การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยให้คนมีหลักคิด รู้จักใคร่ครวญเลือกสรร และพัฒนาปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์และสิ่งใหม่ ๆ ที่เข้ามาสู่ชีวิตตลอดเวลา การจัดการศึกษาจะต้องบรรลุเป้าหมายในการสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และสังคม/ชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาและยกระดับการศึกษาของประเทศให้สามารถเข้าสู่การแข่งขันในระดับสากล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : 5)

การศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่เดิมนั้นการจัดการศึกษาของคนไทย ได้ใช้วัดในพระพุทธศาสนาเป็นศูนย์กลาง ต่อมาเมื่อประเทศไทยเปิดรับเอาอารยธรรมตะวันตก รวมทั้งระบบการศึกษามัยใหม่เข้ามาใช้ ทำให้บทบาทของวัดในการจัดการศึกษาเริ่ม

ลดลง แต่อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาในวัด หรือ การจัดการศึกษาสายปรียัติธรรมที่จัดให้สำหรับพระภิกษุ สามเณร ก็ยังมีความจำเป็น และทางรัฐได้ให้ความสำคัญสนับสนุนอยู่เช่นเดิม ส่วนการศึกษาพระปรียัติธรรม เป็นการศึกษาหลักสำหรับพระภิกษุ สามเณร จัดแบ่งออกเป็น 3 แผนก คือ แผนกธรรม แผนกบาลี และแผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไป และสนองตอบความต้องการด้านการศึกษาก่อพระภิกษุ สามเณร โดยเฉพาะแผนกหลังสุด ซึ่งเป็นการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งของการศึกษาของคณะสงฆ์ เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ โดยได้ดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2514 ภายใต้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปรียัติธรรม พ.ศ. 2514 และได้ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติอยู่จนถึง 21 ปี จึงได้ปรับปรุงแนวทางปฏิบัติใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับยุคสมัย ภายใต้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปรียัติธรรม พ.ศ. 2535 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกฝังให้พระภิกษุสามเณรมีคุณลักษณะพึงประสงค์ 6 ประการ คือ 1) มีความรู้และทักษะในวิชาพระปรียัติธรรม และวิชาสามัญ 2) มีนิสัยใฝ่หาความรู้มีสมณสัญญา เคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบสงฆ์ 3) มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ 4) รู้จักบำรุงรักษาศาสนาให้เป็นสมบัติ อนุรักษ์ เสริมสร้างสภาพแวดล้อม 5) มีความภูมิใจในความเป็นสมณะ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเลื่อมใสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ 6) มีความคิดสร้างสรรค์ปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติให้เกิดความเจริญแก่ชุมชนและสังคมสืบไป (พระมหาจิตินเรศ ศรีปะโค. 2546 : 1) และ 10 ปีต่อมารัฐได้มีการตั้งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติขึ้น โดยแยกตัวออกมาจากกรมการศาสนา มีการตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มาตรา 45 กำหนดให้มีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติขึ้น และพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของ

ส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มาตรา 159 กำหนดให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ของศาสนาบางส่วนมาเป็นของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ รวมไปถึงงานด้านการศึกษาของคณะสงฆ์ด้วย ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องมีระเบียบออกมาบังคับใช้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุเป้าหมาย จึงได้มีประกาศระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่าด้วยโรงเรียนพระปรียัติธรรม พ.ศ. 2546 (พระมหาสมพร สุริโย. 2547 : 20)

จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่า การบริหารโรงเรียน จะเกิดประสิทธิภาพ ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่สำคัญอันดับแรก คือ ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู รองลงมา คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนแบบเปิด ซึ่งยังมาปัจจัยที่ตามมา เช่น ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจของครู ดังนั้น หากครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ ก็จะเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู โดยให้การสนับสนุน ให้โอกาส ให้มีส่วนร่วมตัดสินใจ สร้างภาวะผู้นำ สร้างทีมงาน ให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจดังกล่าวมีความสัมพันธ์ต่อความรับผิดชอบของครูที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีความสำคัญต่อบรรยากาศการเรียนการสอน จะช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้น และผลจากพฤติกรรมของครูผู้สอนและครูในเชิงบวกดังกล่าวจะก่อให้เกิดบรรยากาศของโรงเรียนที่ดี ซึ่งเอื้อต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของโรงเรียนในที่สุด ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปรียัติธรรม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะโรงเรียนพระปรียัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่มีกระจายอยู่ทั่วประเทศไทย จำนวน 396 โรง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กและตั้งอยู่ในภาคอีสาน

จำนวน 202 โรง มีครูผู้สอนรวมทั้งสิ้น จำนวน 4,514 รูป/คน จำแนกเป็น ครูประจำ จำนวน 2,846 รูป/คน ครูพิเศษ จำนวน 1,668 รูป/คน นักเรียนรวมทั้งสิ้น จำนวน 49,567 รูป จำนวนเป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 37,868 รูป นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 11,699 รูป จากสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน และความสามารถในการบูรณาการภายในโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ผ่านมาเน้นปริมาณมากเกินไป จึงทำให้คุณภาพการศึกษาลดลง จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง ทั่วประเทศ ระหว่าง ปี 2549 -2551 มีโรงเรียนเข้ารับการประเมิน จำนวน 202 แห่ง ผ่านการประเมิน 130 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 64.68 ไม่ผ่าน 71 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 35.32 ซึ่งขณะนี้ไม่มีโรงเรียนที่ยังไม่ได้รับการประเมินรอบสองอีกหลายแห่ง สะท้อนให้เห็นรูปแบบการจัดการเรียนที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้น คือ ทำให้ผู้เรียนไม่ได้รับการพัฒนาสติปัญญาให้เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะทำวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 แล้วนำข้อค้นพบดังกล่าว มาสร้างรูปแบบ และทดลองใช้ เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ของครูผู้สอน และพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน อีกทั้งยังจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาปรับปรุงครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเอง และหน่วยงานทางการศึกษาอื่นทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการตลอดจนการเสริมสร้างแรงจูงใจในการงานของครูผู้สอนโรงเรียนให้เกิดความสำเร็จมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

3. เพื่อทดลองใช้ และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นสมมติฐานเพื่อใช้ทดสอบความถูกต้อง ของทฤษฎีได้ว่า

1. ปัจจัยด้านการพัฒนาของครู การบริหารจัดการ การสนับสนุนการทำงานของครู การทำงานเป็นทีม ความผูกพันองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานของครู และ พฤติกรรมของครูผู้สอนมีผลต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

2. หลังการทดลองใช้รูปแบบจะสามารถทำให้การพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้นมากกว่าก่อนการทดลอง

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงทดลอง ผู้วิจัยกำหนดวิธีการวิจัยเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ประกอบด้วยจังหวัดหนองคาย อุดรธานี และสกลนคร รวม 3 จังหวัด 38 โรงเรียน

ระยะที่ 2 เพื่อหารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

ระยะที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงทดลองเพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กับกลุ่ม

ทดลอง 1 โรง คือ โรงเรียนวัดมัสยิมบุรี อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 585 รูป/คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 238 รูป/คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เพียงพอกับการวิจัยครั้งนี้

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1) ตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ได้แก่ปัจจัย

2.1.1) ด้านการพัฒนาครู

2.1.2) ด้านการบริหาร

จัดการ

2.1.3) ด้านการสนับสนุนการทำงาน

ของครู

2.1.4) ด้านการทำงานเป็นทีม

2.2) ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ ปัจจัย

2.2.1) ด้านความผูกพัน

องค์กร

2.2.2) ด้านความพึงพอใจ

ของครู

2.3 ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมของครูต่อประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

3. กลุ่มเป้าหมาย

3.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย
ระยะที่ 2

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 20 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

3

3.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่

3.2.1 กลุ่มทดลองได้แก่โรงเรียนพระปริยัติธรรม จำนวน 1 โรง คือ โรงเรียนวัดมัสยิมบุรี อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

3.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1) ตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

2) ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

การวิจัยระยะที่ 1 แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยตัวแปรเชิงสาเหตุส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

การวิจัยระยะที่ 2 รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ได้กิจกรรมจำนวน 12 กิจกรรม คือ

1. ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 3 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรม การทำงานร่วมกันเป็นทีม 2) กิจกรรม เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน 3) กิจกรรมกระดาศของฉันท ชุตที่ 1

2. ด้านการพัฒนาครู จำนวน 3 กิจกรรม คือ 1) การระดมสมองการจัดทำแผนการสอน 2) กิจกรรม การสร้างกลวิธีในการสอน และ 3) กิจกรรม การประเมินผลการสอน

3. ด้านสนับสนุนการทำงาน of ครู จำนวน 3 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรม ด้านเทคโนโลยี 2) กิจกรรม ด้านสื่อการสอน และ 3) กิจกรรม ด้านสิ่งแวดล้อม

4. ความพึงพอใจในการทำงาน of ครู จำนวน 3 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรม การรู้จักตัวเอง 2)

กิจกรรม บทบาทและหน้าที่ของครูผู้สอน และ 3) กิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ ครู กับนักเรียน

การวิจัยระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 พบว่า หลังการทดลอง กลุ่มทดลอง คือ ครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้าน 1) การพัฒนาครู 2) การสนับสนุนการทำงานของครู 3) การทำงานเป็นทีม 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู และ 5) ประสิทธิภาพของครูผู้สอนดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการทดสอบชี้ให้เห็นว่าผลจากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 พบว่า มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้าน 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาครู 3) การสนับสนุนการทำงานของครู และ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู ที่ผลการทดสอบสมมติฐาน แล้วมีผลต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร มีผลต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ดังนั้นผู้วิจัยจึง อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 การทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับวรรณฤติ เชาว์ศรีกุล (2544:142) พบว่าความสามารถในการทำงานความยืดหยุ่นของทีม ความหลากหลายในบทบาท และบุคลิกภาพควบคุมตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพทีมการพยาบาล โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.72, 0.77, 0.78, 0.33 ตามลำดับ และเป็นตัวแปรทำนายประสิทธิภาพทีมการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพทีมการพยาบาล

3.2 การพัฒนาครู สอดคล้องกับ สุภาพ เต็มรัตน์. (2550 : 51) ได้ศึกษาการพัฒนาครูโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบแรงจูงใจที่ครูต้องการเพื่อให้

เป็นครูอาชีพ ประสบการณ์ของครูที่จะพัฒนาตนเองเป็นครูอาชีพ และอิทธิพลบริบทของมีผลต่อการพัฒนาสู่ครูอาชีพ พบว่า สิ่งจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ของครู คือ แรงจูงใจภายใน 4 ประการ ได้แก่ ความต้องการความรู้ด้านเนื้อหาทักษะในการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียนและช่องว่างระหว่างความรู้ของนักเรียน แรงจูงใจภายนอก 2 ประการ คือ รางวัลกับสิทธิบัตร นอกจากนั้น การเรียนรู้เพิ่มเติมของครูประจำการเกิดจากการร่วมมือร่วมใจของครูในการจัดการชั้นเรียน และการร่วมกันพัฒนาการสอนหรือทักษะการเป็นครูร่วมกัน สิ่งที่ต้องการสนับสนุนคือ การได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยอย่างเพียงพอ และจัดกิจกรรมการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน

3.3 การสนับสนุนการทำงานของครู สอดคล้องกับ ชีรศักดิ์ คงเจริญ (2545 : 17) ได้วิจัยเรื่องการประเมินคุณลักษณะครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยม เขตการศึกษา 7 พบว่า ด้านการสนับสนุนครู ทั้งครู และผู้บริหารมีความคิดเห็นตรงกันว่า การสนับสนุนครูมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพ และสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้

3.4 ความพึงพอใจในการทำงานของครู สอดคล้อง พระครูกุมภวาปี คณารักษ์ (2544 : 61) ที่พบว่า ครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ขณะที่ พระมหาสมพงษ์ เต็มรัมย์ (2544 : 7) ก็พบว่า ครูที่เป็นบรรพชิตมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูฆราวาส มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะเห็นว่า ครูบรรพชิตและครูฆราวาสมีความพึงพอใจในงานยังไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อครูมีความพึงพอใจในงานสูงจะทำให้การทำงานของครูมีคุณภาพดีขึ้นตามไปด้วย

การอภิปราย

การสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยการนำ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาครู 3) การสนับสนุนการทำงานของครู และ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู ที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 มาร่างเป็นตัวแบบในการสร้างแนวทางการพัฒนา นั้น ผู้วิจัยจึง อภิปรายผล ได้ดังนี้

ผลที่ได้จากการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ที่เกิดจากการนำ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาครู 3) การสนับสนุนการทำงานของครู และ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู มาจัดทำรูปแบบการพัฒนาได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 จำนวน 12 กิจกรรม ดังนี้ 1) กิจกรรม การทำงานร่วมกันเป็นทีม 2) กิจกรรม เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน 3) กิจกรรม กิจกรรมกระต่ายของฉันทน์ ชุดที่ 1 4) กิจกรรม การจัดทำแผนการสอน 5) กิจกรรม การสร้างกลวิธีในการสอน 6) กิจกรรม การประเมินผลการสอน 7) กิจกรรม ด้านเทคโนโลยี 8) กิจกรรม ด้านสื่อการสอน 9) กิจกรรม ด้านสิ่งแวดล้อม 10) กิจกรรม การรู้จักตัวเอง 11) กิจกรรม บทบาท และหน้าที่ของครูผู้สอน และ 12) กิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ ครูกับนักเรียน แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการพัฒนาหรือกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาที่ได้นี้ ได้ผ่านกระบวนการการวิจัยในเชิงคุณภาพมาแล้ว โดยมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของครูผู้สอนได้ให้คำแนะนำ คำชี้แนะในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ตอบสนองต่อตัวแปรที่พบจากการวิจัยในระยะที่ 1 และผู้วิจัยยังได้นำรูปแบบการพัฒนาที่ได้ทั้งหมดไปให้ผู้เชี่ยวชาญอีกจำนวน 3 ท่าน ได้พิจารณาความเหมาะสมในการนำไปใช้ เพื่อให้สามารถเข้ากับบริบทของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

การอภิปรายผลการทดลองเปรียบเทียบค่าคะแนนในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 เทียบทดลองกับ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โรงเรียนวัดมัมขมิมนบุรี อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 16 รูป / คน ผลการทดลองใน 4 ด้าน คือ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาครู 3) การสนับสนุนการทำงานของครู และ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู การทดลองใช้การเปรียบเทียบค่าคะแนนก่อนและหลังการทดลองจากการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบข้อมูลทางสถิติ โดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Wilcoxon Signed Rank Test โดยกำหนดค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ผลการทดสอบมี ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า ค่าระดับนัยสำคัญที่ผู้วิจัยตั้งไว้ที่ .05 และใช้การวิเคราะห์รายตัวแปรตาม ในตัวแปรตามทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาครู 3) การสนับสนุนการทำงานของครู 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู และ 5) พฤติกรรมต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน ผลการทดสอบ พบว่า มีค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ผู้วิจัยตั้งไว้ที่ .05 แสดงว่า การประเมินผลหลังจากการทดลองมีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการดำเนินงานดีขึ้น ซึ่งสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า เปรียบเทียบกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง และหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหลังการทดลองดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าผลการดำเนินงานดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ แนวคิดของ Bennett & O'Brien. (1994 : 41-49) พบว่ามีปัจจัยสำคัญ 12

ปัจจัยซึ่งมีผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และในข้อที่ 11. กล่าวว่า การพัฒนารายบุคคลหรือทีมงาน (Individual or Team Development) องค์กรแห่งการเรียนรู้จะหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นสมาชิกให้พัฒนาด้วยตนเอง ขณะเดียวกันก็จะส่งเสริมการพัฒนาทีมงานด้วย องค์กรสามารถเรียนรู้ได้เพียงว่า ทีมงานเรียนรู้ร่วมกันแบบชุมชนผู้ปฏิบัติงาน (Communities of Practice) ที่มี การปฏิบัติงานกันอย่างต่อเนื่อง การให้อำนาจในการทำงานเป็นทีมหรือรายบุคคล แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านความคิดสำหรับโลกธุรกิจ และยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรต่างๆ ที่จะหาวิธีเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ของตนเอง และ Marquardt & Structure. (1994 : 389-409) ได้ทำการศึกษาวิจัย และได้เสนอปัจจัยที่จะช่วยเสริมสร้างความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 11 ปัจจัย และในข้อที่ 10. กล่าวว่า ทีมงานและเครือข่าย (Teamwork and Networking) องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องตระหนักถึง ความร่วมมือ การแบ่งปัน การทำงานเป็นทีม การทำงานแบบเครือข่าย เป็นการทำหน้าที่มิใช่เพียงแต่การ แก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาว และริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างการแข่งขันและการสร้างพลังร่วมกันอันจะ ทำให้องค์การอยู่รอดและเจริญเติบโต

2) การพัฒนารูปแบบการพัฒนา ประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านการพัฒนาครู พบว่า เปรียบเทียบกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง และหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หลังการทดลองดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง และมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดง ว่าผลการดำเนินงานดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ แนวคิดของ Kilpatrick. (1918 : 42 ; อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี. 2547 : 25) เป็นนัยการ ศึกษาแนวก้าวหน้า สืบต่อจาก Dewey โดย Kilpatrick

ให้แนวคิดว่าการจัดการเรียนการสอนควรเน้นให้ผู้เรียน บรรลุผลสำคัญ 5 ประการดังนี้ 1) มีความรู้ที่ถาวร 2) มีความเข้าใจและเกิดทักษะระดับสูง 3) ครูสามารถ ปฏิบัติ และเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข 4) มีความ กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ต่อไป 5) มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร ทางสังคม Kilpatrick เชื่อว่าผลการเรียนรู้ดังกล่าวจาก โรงเรียนจะช่วยให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี ตื่นตัวใน ความคิด และทำอย่างชาญฉลาด สามารถปรับตัวเข้า กับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้

3) การพัฒนารูปแบบการพัฒนา ประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านการสนับสนุนการ ทำงานของครู พบว่า เปรียบเทียบกลุ่มทดลอง ก่อน การทดลอง และหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา ประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านการสนับสนุนการ ทำงานของครู มีค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหลัง การทดลองดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง และมีความแตก ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผลการดำเนินงานดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ของ Shann. (1998 : 67-73) ได้ศึกษา วิจัยการสนับสนุนครูโรงเรียนเขตเมือง พบว่า การ สนับสนุนครูเรื่องเงินเดือนไม่ใช่ประเด็นสำคัญในการ สร้างขวัญกำลังใจแก่ครูอาชีพ สิ่งสำคัญคือการให้ โอกาสครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในสิ่งสำคัญของโรงเรียน โดยให้มีส่วนร่วมทั้งกับผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชน และ เพื่อนครูด้วยกัน การสนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างพอ เพียง ทำให้เกิดการพัฒนาคูอย่างมา และทำให้เกิด ความพึงพอใจกับครูอย่างสูงอีกด้วย

4) การพัฒนารูปแบบการพัฒนา ประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านความพึงพอใจในการ ทำงานของครู พบว่า เปรียบเทียบกลุ่มทดลอง ก่อน การทดลอง และหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา ประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านความพึงพอใจในการ

ทำงานของครู มีค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหลังการทดลองดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าผลการดำเนินงานดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ Bennett & O'Brien. (1994 : 41-49) พบว่ามีปัจจัยสำคัญ 12 ปัจจัยซึ่งมีอิทธิพลต่อความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอนและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และในข้อที่ 12.กล่าวว่า การให้รางวัลหรือการยอมรับ (Rewards or Recognition) เป็นองค์ประกอบหรือกรอบตัวสุดท้ายที่สนับสนุนตัวอื่นทั้งหมด ระบบการให้รางวัลและการยอมรับจะส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้แบบรายบุคคลแบบองค์การ ซึ่งการให้รางวัลอาจใช้หลายรูปแบบ เช่น จากบุคคลที่ร่วมงานยอมรับ ซึ่งเป็นบุคคลที่อาจเสนอแผนงานอื่นที่มีประโยชน์ต่อทุกคนมาแลกเปลี่ยนเมื่อองค์การมีการเรียนรู้และเติบโตขึ้น เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 การทำงานเป็นทีม การพัฒนาครู การสนับสนุนการทำงานของครู และความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สามารถนำรูปแบบการพัฒนาทั้ง 12 กิจกรรม ไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาได้ในทุกพื้นที่

1.2 ส่วนราชการ หรือเอกชนที่เกี่ยวข้อง สามารถนำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ทั้ง 4 ด้าน 12 กิจกรรมไปจัดทำแผนการอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้การส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรให้มีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตพื้นที่อื่น ๆ นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ เพราะว่าประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ อยู่ในเขตพื้นที่โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 และทำการอบรมตามกรอบที่ผู้วิจัยกำหนดไว้เพียงบางส่วนเท่านั้น

2.3 เพื่อให้เกิดความชัดเจนในผลการวิจัย จึงควรมีการศึกษาในลักษณะที่ตัวแปร แต่ละตัวสามารถส่งผลซึ่งกันและกันได้ หรือมีอิทธิพลย้อนกลับได้ จะเป็นการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และการชี้แนะแนวทางในการดำเนินงานเป็นอย่างดี จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แดนวิชัย สายรักษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ประธาน กรรมการ สอบวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทางตรวจสอบข้อบกพร่องในส่วนต่างๆของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลงานวิจัยของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เพื่อให้งานวิจัยถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณะผู้ร่วมวิจัย คณะครู อาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน รวมทั้งที่ไม่ได้เอ่ยนาม ที่ช่วยกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ

ศึกษา กลุ่ม 8 จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2544) **การวิจัยในชั้นเรียน**.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์.

ธีรศักดิ์ คงเจริญ. (2545). **การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุขุฎิบัณฑิต**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พระครูกุมภวาปี คณารักษ์. (2544). **ความพึงพอใจของครู-อาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาสังกัด กรมการศาสนา จังหวัดอุดรธานี**. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พระมหาจิตนเรศ ศรีปะโค. (2544). **การดำเนินนโยบายของรัฐในการจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี**. (รป.ม. นโยบายสาธารณะ) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พระมหาสมพงษ์ เต็มรัมย์. (2544). **ความพึงพอใจของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดกลุ่มที่ 11. การศึกษาค้นคว้าอิสระ (กศ.ม. การศึกษานอกระบบ) : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**.

พระมหาสมพร สุริโย. (2547). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. คณะศึกษาศาสตร์ ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วรรณฤติ เชาว์ศรีกุล. (2544). **เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสามารถในการทำงานความหลากหลายในบทบาท และความยืดหยุ่นของทีมกับประสิทธิผลของทีมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพงานห้องผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**.

สุภาพ เต็มรัตน์. (2550) **ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน เขตภาคใต้ตอนต้น. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี สาขาวิชาวิจัยทางการศึกษา กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง**.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2547) **ทฤษฎีการประเมิน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Bennett, J. K., and O, Brien, M. J. (1994). **The Building Blocks of the Learning Organization**. Training,3 (June 1994)

Marquardt, M. J. and Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Organization**. New York : IRWIN.

Shann. M. H. (1998). Professional Commitment and Satisfaction among teacher in urbanMiddle schools.**The Journal of Educational Research**.

