

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์ งานวิจัย

MA 4127017

รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

พระครูโสภณธรรมประยุต (ตำรวจ ม่วงคะดา)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2371.104 ๘1๑๖๘

2561

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2561

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

ผู้วิจัย : พระครูโสภณธรรมประยุต (สำรวย ม่วงคะลา)

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ตีเมืองชัย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพโรวรรณ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ต. อรัญ ชูกระเดื่อง)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แค้นวิชย์ สายรักษา)

- ชื่อเรื่อง** : รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8
- ผู้วิจัย** : พระครู โสภณธรรมประยุต (ตำรวจ ม่วงคะลา)
- ปริญญา** : ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต (ยุทธศาสตร์การพัฒนามุมิภาค)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- อาจารย์ที่ปรึกษา** : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แดนวิชัย สายรักษา
- ปีการศึกษา** : 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 3) เพื่อทดลองใช้ และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถามมีทั้งหมด 6 ฉบับ ได้แก่ 1) การพัฒนาของครู 2) การบริหารจัดการ 3) การสนับสนุนการทำงานของครู 4) การทำงานเป็นทีม 5) ความผูกพันองค์กร และ 6) ความพึงพอใจของครู โดยสอบถามครูผู้สอน จำนวน 238 คน

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ตัวแปรเท่านั้น ได้แก่ การพัฒนาของครู (Beta = 0.243) การสนับสนุนการทำงานของครู (Beta = 0.101) การทำงานเป็นทีม (Beta = 0.393) และความพึงพอใจในการทำงานของครู (Beta = 0.150) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) = 0.543 ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 เป็นการนำผลการวิจัยในระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบ โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) และใช้การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) และการระดมสมอง (Brain Storming)

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 พบว่ามีกิจกรรมที่ผ่านการประเมินความเห็นชอบ จากผู้เชี่ยวชาญ และการระดมสมองของกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 12 กิจกรรม ได้แก่ 1) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 2) กิจกรรม เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน 3) กระดาษของฉัน ชุดที่ 1 4) การจัดทำแผนการสอน 5) การสร้างกลวิธีในการสอน 6) การประเมินผลการสอน 7) ด้านเทคโนโลยี 8) ด้านสื่อการสอน 9) ด้านสิ่งแวดล้อม 10) การรู้จักตัวเอง 11) บทบาท และหน้าที่ของครูผู้สอน และ 12) การแสดงบทบาทสมมติ ครูกับนักเรียน ระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 กับครูของโรงเรียนวัดมัชฌิมบุรี อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 16 รูป / คน เป็นกลุ่มทดลองกลุ่มเดียว แล้วเปรียบเทียบคะแนนก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ด้วยแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เปรียบเทียบผลก่อนการทดลองและหลังการทดลอง โดยใช้สถิติ Wilcoxon Signed Rank Test

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ก่อนการทดลอง และหลังการทดลองมีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าคะแนนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง นั้นหมายความว่ารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถทำให้ครูเกิดการพัฒนาในการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมได้เป็นอย่างดี

คำสำคัญ :

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

Author : Pracloosopoonpayud (Samray Mungkala)

Degree : Master of Arts regional Strategic Development Disciplines.
Rajabhat Maha Sarakham University

Advisors : Associate Professor Dr. Rangson Singhaiert
Associate Professor Dr. Danwichai Sairuksa

Year : 2018

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 results found that: 1) 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 :

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และการชี้แนะแนวทางในการดำเนินงานเป็นอย่างดี จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและ ดร.แดนวิชัย สายรักษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพโรวรรณ ประธานกรรมการ สอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ต. ดร.อรรณู ชูยกระเดื่อง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทางตรวจสอบข้อบกพร่องในส่วนต่าง ๆ ของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลงานวิจัยของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เพื่อให้งานวิจัยถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณะผู้ร่วมวิจัย คณะครูอาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน รวมทั้งที่ไม่ได้เอ่ยนาม ที่ช่วยกรุณาให้ความร่วมมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดลองใช้รูปแบบการ พัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 จนทำให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พระครูโสภณธรรมประยุต (สำรว ย ม่วงคะลา)

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	6
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	6
1.4 สมมติฐานการวิจัย	7
1.5 ขอบเขตการวิจัย	7
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	9
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ	11
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	13
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา	13
2.2 การจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	20
2.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	25
2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียน	
2.5 วิธีการพัฒนาประสิทธิภาพ.....	99
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	113
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	115
การวิจัยระยะที่ 1	116
การวิจัยระยะที่ 2	120
การวิจัยระยะที่ 3	121

หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	125
ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพ ของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8	125
ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8	139
ระยะที่ 3 ผลการทดลองและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ ของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	168
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	181
5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย	181
5.2 สมมติฐานของการวิจัย	181
5.3 วิธีดำเนินการวิจัย	182
5.4 สรุปผลการวิจัย	184
5.5 การอภิปรายผล	186
5.6 ข้อเสนอแนะ	190
บรรณานุกรม	191
ภาคผนวก	205
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	207
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	221
ภาคผนวก ค แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์ เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหา	223

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	หลักการ 3 ประการของการบริหารทุนมนุษย์	57
4.1	จำนวน ร้อยละ ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	126
4.2	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสถิติความเบ้ (Skewness)	130
4.3	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปร	131
4.4	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ที่วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Multiple Linear Regression	132
4.5	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination)	133
4.6	ค่าสถิติในตัวแบบตั้งต้นที่ 1	134
4.7	ค่าสถิติในตัวแบบที่ปรับปรุงใหม่	136
4.8	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล	137
4.9	ทิศทางการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	142
4.10	ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการให้บริการ	154
4.11	ตัวอย่างแบบประเมินการสอนของอาจารย์โดยนักศึกษา	155
4.12	ตัวอย่างแบบประเมิน	157
4.13	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ต่อกิจกรรมและเนื้อหาในการพัฒนา ประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา	166
4.14	รายชื่อกลุ่มทดลอง	170
4.15	กำหนดการการพัฒนารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา	171
4.16	ผลการทดสอบสมมุติฐานการพัฒนาพฤติกรรมพัฒนาครูในกลุ่มทดลอง	175
4.17	ผลการทดสอบสมมุติฐานการพัฒนาการสนับสนุนการทำงานของครู ในกลุ่มทดลอง	175
4.18	ผลการทดสอบสมมุติฐานการพัฒนาการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ในกลุ่มทดลอง	176

ตารางที่	หน้า
4.19 ผลการทดสอบสมมุติฐานการพัฒนความพึงพอใจในการทำงานของครู ในกลุ่มทดลอง	176
4.20 ผลการทดสอบสมมุติฐานการพัฒนประสิทธิผลของครูผู้สอน ในกลุ่มทดลอง	176



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ของบราวน์และโมเบิร์ก	16
2.2	โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ระดับประเทศ	22
2.3	โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ระดับโรงเรียน	23
2.4	โมเดลการวัดประสิทธิภาพของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.....	36
2.5	กระบวนการเสริมแรงและการลงโทษ.....	89
2.6	ภาพทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะแสดงจิตลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบ ทางจิตใจของพฤติกรรมทางจริยธรรม.....	90
2.7	กรอบแนวคิดการวิจัย	114



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยเรากำลังอยู่ในช่วงการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่อีกครั้งหนึ่ง หลังจากที่เคยปฏิรูปครั้งใหญ่มาแล้วเมื่ออดีต โดยพระมหากษัตริย์คุณของล้นเกล้าฯ รัชกาลที่ 5 ปังจัยที่ผลักดันให้เกิดการปฏิรูปในครั้งนั้นมีทั้งปังกัยภายนอกและปังกัยภายในประเทศ รวมทั้งสายพระเนตรอันยาวไกลของพระองค์ท่านด้วย เช่นเดียวกัน การปฏิรูประบบการศึกษาดังกล่าวนี้มีใช้กำลังเกิดขึ้นเฉพาะในประเทศไทยเท่านั้น หากแต่กำลังเกิดขึ้นทั่วโลก เพราะประเทศต่าง ๆ ล้วนตระหนักดีว่า ความเข้มแข็งและความมั่นคง ของประเทศมาจากการพัฒนาศักยภาพของคนในชาติ และการจะพัฒนาคนต้องอาศัยระบบการศึกษาที่ครอบคลุม เข้มแข็ง มีคุณภาพและโดยประชาชนมีส่วนร่วม การศึกษาในสังคมไทย ที่พึงประสงค์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงควรมีลักษณะที่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) และรู้เท่าทันโลก มีการแข่งขัน และร่วมมือกัน มีสมรรถภาพ มีวินัย มีคุณธรรม มีความสุข ครอบครัวยอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติ เศรษฐกิจสมดุล มีเสถียรภาพ และประเทศชาติมีความมั่นคง ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยจึงให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษามากที่สุด และเชื่อว่า การศึกษา คือ การสร้างทุนแห่งปัญญา จึงมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ รูปแบบการเรียนรู้ การใช้ชีวิตและวัฒนธรรมใหม่ ๆ มาสู่สังคมไทย การศึกษาจึงเป็นปังกัยสำคัญในการช่วยให้คนมีหลักคิด รู้จักใคร่ควรเลือกสรร และพัฒนาปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์และสิ่งใหม่ ๆ ที่เข้ามาสู่ชีวิตตลอดเวลา การจัดการศึกษาจะต้องบรรลุเป้าหมายในการสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และสังคม/ชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาและยกระดับการศึกษาของประเทศให้สามารถเข้าสู่การแข่งขันในระดับสากล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544, น. 5)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษาหลายมาตรา โดยเฉพาะมาตรา 43 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ว่า “รัฐจะต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อย 12 ปี อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และมาตรา 81 ได้ระบุไว้ชัดเจนว่า “ให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาให้เกิดความรู้ คู่คุณธรรม ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

สร้างเสริมความรู้และปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้อง พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ” ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการไว้ใน มาตรา 6 ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 8 ว่า “การจัดการศึกษาให้ยึดหลักว่า เป็นการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสารและกระบวนการ เรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น. 5)

การศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่เดิมนั้นการจัดการศึกษาของคนไทย ได้ใช้วัดในพระพุทธศาสนาเป็นศูนย์กลาง ต่อมาเมื่อประเทศไทยเปิดรับเอาอารยธรรมตะวันตก รวมทั้งระบบการศึกษาสมัยใหม่เข้ามาใช้ ทำให้บทบาทของวัดในการจัดการศึกษาเริ่มลดลงแต่อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาในวัด หรือการจัดการศึกษาสายปรียัติธรรม ที่จัดให้สำหรับพระภิกษุ สามเณร ก็ยังมีความจำเป็น และทางรัฐได้ให้ความสำคัญสนับสนุนอยู่เช่นเดิม ส่วนการศึกษาพระปรียัติธรรม เป็นการศึกษาหลักสำหรับพระภิกษุ สามเณร จัดแบ่งออกเป็น 3 แผนก คือ แผนกธรรม แผนกบาลี และแผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไป และสนองตอบความต้องการด้านการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณร โดยเฉพาะแผนกหลังสุด ซึ่งเป็นการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งของการศึกษาของคณะสงฆ์ เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์โดยได้ดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2514 ภายใต้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปรียัติธรรม พ.ศ. 2514 และได้ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติอยู่นานถึง 21 ปี จึงได้ปรับปรุงแนวทางปฏิบัติใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับยุคสมัย ภายใต้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปรียัติธรรม พ.ศ. 2535 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกฝังให้พระภิกษุสามเณรมีคุณลักษณะพึงประสงค์ 6 ประการ คือ 1) มีความรู้และทักษะในวิชาพระปรียัติธรรม และวิชาสามัญ 2) มีนิสัยใฝ่หาความรู้มีสมณสัญญา เคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบสงฆ์ 3) มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ 4) รู้จักบำรุงรักษาศาสนาให้เป็นสมบัติ อุนรัักษ์ เสริมสร้างสภาพแวดล้อม 5) มีความภูมิใจในความเป็นสมณะ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเลื่อมใสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ 6) มีความคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติให้เกิดความเจริญแก่ชุมชนและสังคมสืบไป (พระมหาจิตนเรศ ศรีปะโค, 2546, น. 1) และ 10 ปีต่อมารัฐได้มีการตั้งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติขึ้น โดยแยกตัวออกมาจากกรมการศาสนา มีการตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มาตรา 45 กำหนดให้มีสำนักงาน

พระพุทธศาสนาแห่งชาติขึ้น และพระราชกฤษฎีกา โอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มาตรา 159 กำหนดให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ของศาสนาบางส่วนมาเป็นของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ รวมไปถึงงานด้านการศึกษาของคณะสงฆ์ด้วย ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องมีระเบียบออกมาบังคับใช้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุเป้าหมาย จึงได้มีการประกาศระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2546 (พระมหาสมพร สุริโย, 2547, น. 20)

การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ดังกล่าว ที่ดำเนินการมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ถือได้ว่าได้มีส่วนช่วยรัฐในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างมากอีกทางหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) อันเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศและเป็นการปฏิรูปความคิดและคุณค่าใหม่ของสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพที่ดีขึ้น พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นบูรณาการแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม แล้วเชื่อมโยงสู่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (2545 – 2549) โดยได้อัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศควบคู่ไปด้วย ขณะเดียวกันมุ่งการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย จนกระทั่งถึงปัจจุบันกำลังอยู่ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ประเทศไทย สังคมยังต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ทั้งที่เป็น โอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมของคน และระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทัน โลกาภิวัตน์และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549, น. 2)

จากสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ส่งผลให้พระภิกษุสามเณรส่วนใหญ่ ซึ่งมาจากครอบครัวที่ยากจนและขาดโอกาสทางการศึกษา ต้องการมีความรู้ความเข้าใจในวิชาการทางโลกมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อมุ่งให้ตนเองสามารถเป็นผู้ชี้นำหลักธรรม อาชีพหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป จึงปรากฏว่า มีพระภิกษุสามเณรจำนวนมากไปศึกษาเล่าเรียนกับโรงเรียนที่เปิดสอนวิชาสามัญและวิชาอาชีวะมากขึ้น การดำเนินการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงได้มีการปรับปรุงพัฒนาเรื่อยมา ซึ่งเป็นไปตาม

กระแสของการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกับสถานศึกษาอื่นทั่วไป ทำให้โรงเรียนประเภทนี้มีความเจริญก้าวหน้าขึ้นมาโดยลำดับ (พระมหาบุญชู แส่นศรีลา, 2544, น. 1-2) จนปัจจุบันนี้ ได้รับการยอมรับว่า เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาของชาติที่ช่วยขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานของปวงชนให้ทั่วถึง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้น ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 18 (2) กำหนดให้โรงเรียนที่สังกัดสถาบันพุทธศาสนา หรือศาสนาอื่นเป็นสถานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย และมาตรา 47 ได้กำหนดให้มีระบบประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน และภายนอก ซึ่งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จะต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่สถานศึกษา จะต้องประเมินตนเองทุกปี และรับการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุก 5 ปี ซึ่งจะต้องใช้มาตรฐานเดียวกันกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น ๆ ทั่วประเทศ แต่การดำเนินการในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ผ่านมาค่อนข้างประสบปัญหาการดงผลวิจัยที่ยกมากล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่าคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยทั่วไปยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งกลไกสำคัญที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน คือ ครูผู้สอนสถานศึกษา ทั้งนี้ เพราะครูผู้สอนสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ บทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วางแผน ตลอดจนวิธีการดำเนินงานของสถานศึกษา และการตัดสินใจภายใต้เงื่อนไขของทรัพยากรหรือปัจจัย คือ คน เงิน วัสดุ และวิธีการ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์นโยบายที่รัฐกำหนดไว้ และเกิดประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น ดังนั้น ครูผู้สอนสถานศึกษาจึงเป็นตัวชี้วัดทิศทางการดำเนินนโยบายทางการศึกษา หากครูผู้สอนมีความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล การดำเนินงานทางการศึกษา ไปในทิศทางที่มุ่งหวังไว้ ย่อมสำเร็จได้โดยไม่เป็นเพียงแค่อำนาจความคิด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, น. 43)

สภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ผ่านมานั้นปริมาณมากเกินไป จึงทำให้คุณภาพการศึกษาลดลง จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสองทั่วประเทศ ระหว่าง ปี 2549 -2551 มีโรงเรียนเข้าผู้การประเมิน จำนวน 201 แห่ง ผ่านการประเมิน 130 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 64.68 ไม่ผ่าน 71 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 35.32 ซึ่งขณะนี้ยังมีโรงเรียนที่ยังไม่ได้รับการประเมินรอบสองอีกหลายแห่ง (เอกสารการประชุม, 2552, น. 4) สะท้อนให้เห็นรูปแบบการดำเนินงานกับผู้เรียนที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้น คือ ทำให้ผู้เรียนไม่ได้รับการพัฒนาสติปัญญาให้เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร ที่ผ่านมาการศึกษาไทยขาดความสมดุลในการสร้างคน ให้น้ำหนักมากกับการป้อนความรู้ให้นักเรียน แต่ไม่ได้ให้น้ำหนักมากกับการสร้าง

ทักษะ และการสร้างชีวิตที่ดี การจัดการศึกษาต้องสร้างจิตสำนึกให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต และรักการเรียนรู้ตลอดเวลาและครอบคลุมขอบเขตตลอดชีวิตของผู้เรียน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นตัวบ่งบอกถึงความอยู่รอดและความมีเสถียรภาพของโรงเรียน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาด้วย เพราะครูผู้สอนมีบทบาทและอำนาจตัดสินใจในการบริหารด้านโรงเรียน และด้านครูได้อย่างเป็นอิสระ และตัวบ่งชี้ในการประเมินประสิทธิภาพการจัดการศึกษา คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจของครู ความสามารถในการปรับตัวการจัดการศึกษาของโรงเรียน และความสามารถในการบูรณาการภายในโรงเรียน (Hoy and Miskel, 1991, pp 384 - 397)

จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่า การบริหาร โรงเรียน จะเกิดประสิทธิภาพ ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่สำคัญอันดับแรก คือ ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู รองลงมา คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนแบบเปิด ซึ่งยังมาปัจจัยที่ตามมา เช่น ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจของครู ดังนั้น หากครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู โดยให้การสนับสนุน ให้โอกาส ให้มีส่วนร่วมตัดสินใจ สร้างภาวะผู้นำ สร้างทีมงาน ให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจดังกล่าวมีความสัมพันธ์ต่อความรับผิดชอบของครูที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีความสำคัญต่อบรรยากาศการเรียนการสอน จะช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้น และผลจากพฤติกรรมของครูผู้สอนและครูในเชิงบวกดังกล่าวจะก่อให้เกิดบรรยากาศของโรงเรียนที่ดี ซึ่งเอื้อต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของโรงเรียนในที่สุด ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีกระจายอยู่ทั่วประเทศไทย 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 จำนวน เป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 37,868 รูป นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 11,699 รูป จากสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน และความสามารถในการบูรณาการภายใน โรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ผ่านมานั้นปริมาณมากเกินไป จึงทำให้คุณภาพการศึกษา ลดลง จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง ทั่วประเทศ ระหว่าง ปี 2549 -2551 มีโรงเรียน เข้าสู่การประเมิน จำนวน 202 แห่ง ผ่านการประเมิน 130 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 64.68 ไม่ผ่าน 71 แห่ง

คิดเป็นร้อยละ 35.32 ซึ่งขณะนี้ มีโรงเรียนที่ยังไม่ได้รับการประเมินรอบสองอีกหลายแห่ง สะท้อนให้เห็นรูปแบบการจัดการเรียนที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือ ทำให้ผู้เรียนไม่ได้รับการพัฒนาสติปัญญาให้เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 แล้วนำข้อค้นพบดังกล่าว มาสร้างรูปแบบ และทดลองใช้ เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ของครูผู้สอน และพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน อีกทั้งยังจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาปรับปรุงครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเอง และหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ ตลอดจนการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนให้เกิดความสำเร็จมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

- 1.2.1 มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8
- 1.2.2 รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร
- 1.2.3 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8
- 1.3.2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8
- 1.3.3 เพื่อทดลองใช้ และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

1.4 สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นสมมติฐานเพื่อใช้ทดสอบความถูกต้อง ของทฤษฎีได้ว่า

1.4.1 จากปัจจัยด้านการพัฒนาของครู การบริหารจัดการ การสนับสนุนการทำงานของครู การทำงานเป็นทีม ความผูกพันองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานของครู และ พฤติกรรมของครูผู้สอนมีผลต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

1.4.2 หลังการทดลองใช้รูปแบบจะสามารถทำให้การพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้นมากกว่าก่อนการทดลอง

1.5 ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ไว้ดังนี้

1.5.1 พื้นที่เป้าหมาย

1.5.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำกัดขอบเขต เฉพาะครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 38 โรงเรียน รวมครูผู้สอนจำนวน 585 รูป/คน

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูผู้สอนใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 238 รูป/คน แทนค่าในสูตรยามานะ ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เพียงพอกับการวิจัยครั้งนี้

1.5.2 ขั้นตอนการวิจัย การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ประกอบด้วยจังหวัดหนองคาย อุดรธานี และสกลนคร รวม 3 จังหวัด 38 โรงเรียน

ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อหารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

ระยะที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงทดลองเพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กับกลุ่มทดลอง 1 โรง คือ โรงเรียนวัดมัมขมิบบูรี อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

1.5.3 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.5.3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่ 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 585 รูป/คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในปีการศึกษา 2557 จำนวน 238 รูป/คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เพียงพอกับการวิจัยครั้งนี้

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

2.1.1 ปัจจัยด้านการพัฒนาครู

2.1.2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

2.1.3 ปัจจัยการสนับสนุนการทำงานของครู

2.1.4 ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

3. ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ

3.1 ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร

3.2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจของครู

3.3 ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นผลลัพธ์ คือ พฤติกรรมของครูต่อประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

1.5.3.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่ 2

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 20 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

1.5.3.3 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่ 3

1. กลุ่มทดลอง ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม จำนวน 1 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดมณีนิมิตร์ อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานี

1.5.3.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ครูผู้สอน ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาวิธีการสอนในห้องเรียน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

คำศัพท์บางคำในงานวิจัยครั้งนี้มีความหมายเฉพาะที่สำคัญ จำเป็นต้องนิยามให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจได้ตรงกัน ดังนั้น จึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญไว้ ดังนี้

“ประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียน” หมายถึง สภาพความสำเร็จซึ่งเป็นผลของผู้สอนที่เกิดจากการใช้ปัจจัยทางการสอนจนสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของครูผู้สอนในโรงเรียนที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถวัดได้จากตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

“ผลสัมฤทธิ์ของครูผู้สอน” หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการสอนโดยสามารถวัดได้จากการทดสอบหรือวิธีการอื่นให้ได้ผลเป็นคะแนนเฉลี่ยและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน ตรงตามเนื้อหาสาระและวิธีการที่ครูจัดประสบการณ์การเรียนการสอน ในการวิจัยครั้งนี้จะวัดด้วยข้อสอบ ซึ่งเป็นการวัดผลสัมฤทธิ์ของครูผู้สอน ซึ่งเป็นข้อสอบเป็นแบบเลือกตอบ

“วัดความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน” หมายถึง การดำเนินการจัดการงานด้านต่าง ๆ โดยทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบในการคลี่คลายปัญหาจนระงับหรือหมดไป ทำให้สามารถดำเนินการจนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยใช้เครื่องมือวัดคือแบบสอบถาม

“ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาวิธีการสอนในห้องเรียน” หมายถึง การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เพื่อความก้าวหน้าและเท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือวัดคือแบบสอบถาม

“โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” หมายถึง สถานศึกษาที่วัดจัดตั้งขึ้น เพื่อให้การศึกษาแก่ผู้เรียน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ประกอบด้วย องค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ คุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ของผู้เรียนทั้ง 8 กลุ่มสาระ คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นหลักสูตรสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ตั้งอยู่ในกลุ่ม 8

“ปัจจัย” หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประกอบไปด้วย

“ปัจจัยด้านการพัฒนาครู” หมายถึง ครูเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมีหน้าที่สั่งสอน อบรม และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน และขณะเดียวกันครูผู้สอนก็ ได้รับการพัฒนาทุกด้านไปในเวลาเดียวกันด้วย และการพัฒนาครูทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เกิดสิ่งที่ดีประสงค์ เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เกิดการถือฤดูแล้งต่อการทำงาน ก่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น หรือ การพัฒนาเป็นการแก้ไขปัญหาที่ไม่เพียงประสงค์และ การไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า และการกระทำให้บรรลุเป้าหมายในการแสวงหาเส้นทางเพื่อแก้ไขปัญหา ความอดอยาก และแก้ปัญหาคความเจ็บป่วยของประชาชน เพราะปัญหาเหล่านี้เป็นสิ่งที่บั่นทอนและ ทำลายศักยภาพของปัจเจกบุคคล ก็จะทำนำความยุ่งยากมาสู่สังคมในที่สุด

“ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ” หมายถึง การร่วมมือกันดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งภายใน องค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้และในการที่จะพิจารณาการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ นั้น พิจารณาได้จากหน้าที่ในการจัดการ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้า ทำงาน การสั่งการและการควบคุม

“ปัจจัยด้านการสนับสนุนการทำงานของครู” หมายถึง การที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือ จากบุคคลและกลุ่มบุคคลที่ปฏิสัมพันธ์ด้วยทางด้านอารมณ์สังคม วัตถุ สิ่งของรวมทั้งข้อมูล ข่าวสาร ผลของการสนับสนุนทำให้บุคคลเกิดความตระหนักสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ได้ตามความต้องการ ส่งผลให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้สรุปความหมายของการสนับสนุนการทำงานเกี่ยวกับการทำงานของครูผู้สอน ว่าหมายถึง ความตระหนักของครู ต่อการการสอน การยกย่องชมเชยจากชุมชนเห็นความสำคัญ ครอบครั ให้ความสำคัญ และให้ความร่วมมือในโรงเรียนให้การสนับสนุน ครูเอาจริงจังกับข้อบก ฎระเบียบ ที่แสดงออกให้เห็นเป็นรูปธรรม ชัดเจน

“ปัจจัยการทำงานเป็นทีม” หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นทีมของครู ที่มีความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความรู้ และทักษะต่าง ๆ นั้น สามารถนำมาพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้นได้

“ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร” หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่แสดงถึง ความสัมพันธ์กับ องค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการคือ

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ หมายถึงอารมณ์ความรู้สึกผูกพันของบุคลากรต่อ โรงเรียน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรได้แก่ ลักษณะ ส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติ ลักษณะงานประสบการณ์ในงาน

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทน แลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย อายุ สถานภาพของตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึงภาวะผูกพัน หรือ หน้าที่ที่บุคลากรได้รับการปลูกฝังว่า พวกเขาควรอยู่ในองค์กร ได้แก่ ความผูกพันกับผู้ร่วมงาน การพึงพียงค์กร และการมีส่วนร่วมในการจัดการ

“ปัจจัยด้านความพึงพอใจของครู” หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึกรู้สึกที่มีความสึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่และความพึงพอใจจะส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามก็มีความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุด เปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมบุคคลจึงมีโอกาสที่จะไม่พึงพอใจในสิ่งที่เคยพึงพอใจมาแล้ว ฉะนั้นการดำเนินงานจำเป็นจะต้องสำรวจตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกกลุ่มตลอดไป ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของรูปแบบการพัฒนาผลิตภัณฑ์สมุนไพรกำลังเสือโคร่ง โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนตามที่ตั้งไว้

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับทั้งในด้านวิชาการและในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับพัฒนาการศึกษาดังนี้

1.7.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

1.7.2 ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ที่สามารถนำไปพัฒนาสถานศึกษา จนสามารถแก้ไขปัญหาของครูผู้สอนในสถานศึกษาได้

1.7.3 ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ได้รับการพัฒนาการเรียนการสอนดีขึ้น

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

ในบทนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพ ของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าดำเนินไปตามความมุ่งหมาย และผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพในการสอนที่ดีขึ้นต่อไป ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา
2. การจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
3. ประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
5. วิธีการพัฒนาประสิทธิภาพ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบความคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา

2.1.1 ความหมายของรูปแบบ (Model)

รูปแบบ หรือ โมเดล (Model) เป็นคำที่เราได้ยินกันบ่อย ๆ อย่างกว้างขวางทั้งในวงการราชการและภาคเอกชน รูปแบบมีหลายลักษณะ รูปแบบตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Model (โมเดล) ซึ่งโดยทั่วไปในแง่ของการพัฒนาย่อมไม่มีสิ่งใดที่มีรูปแบบตายตัว แต่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือผันแปรเทคนิควิธีการตามแต่เหตุปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด และได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พจนานุกรม Contemporary English ของ Longman (1995, p 668) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ โดยสรุปได้ 3 ประเด็น คือ 1) Model หมายถึง สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของจริง ซึ่งเท่ากับแบบจำลอง 2) Model หมายถึง สิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ชุมชนต้นแบบ และ 3) รุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ในขณะที่นักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายของคำว่า “รูปแบบ” จึงหมายถึง การจำลองความจริงของปรากฏการณ์นั้น ๆ ให้ง่าย

ขึ้น รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์ โดยอาศัยหลักและประพจน์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรูปแบบที่มีความเที่ยงตรงจะพัฒนาเป็นทฤษฎีต่อไป

Corsini and Auerbach (1996, pp 573 - 574) กล่าวว่ารูปแบบ หมายถึง ชุดของความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นระหว่างปรากฏการณ์ในโลกความจริง และโครงสร้างของสิ่งที่กำลังศึกษา ซึ่งเป็นตัวแทนของปรากฏการณ์ในโลกความจริง

นอกจากนี้ Keeves ยังกล่าวว่ารูปแบบ (Model) ที่ใช้อยู่ทั่วไปตามแนวคิดของแคปแลน (Kaplan) นั้นมีอยู่ 5 แบบ หรือ 5 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ(Analogue Model) เน้นความคิดที่แสดงออกในลักษณะ ของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป ซึ่งใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์

2. รูปแบบเชิงภาษา(Semantic Model) เน้นความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษา โดยเฉพาะการพูดและการเขียน ซึ่งใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เน้นความคิดที่แสดงออกผ่านทาง สูตรคณิตศาสตร์ ซึ่งโดยทั่วไปจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว

4. รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic Model) เน้นความคิดที่แสดงออกผ่านทาง แผนผัง แผนภาพ ไดอะแกรม กราฟ เป็นต้น

5. รูปแบบเชิงสาเหตุ(Causal Model) เน้นความคิดที่แสดงออกให้เห็นถึงความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสภาพการณ์หรือปัญหาใด ๆ ซึ่งเป็นรูปแบบด้านศึกษาศาสตร์เป็นส่วนใหญ่

ทิสนา แจมมณี (2551, น. 1) ได้ให้ความหมาย รูปแบบตามที่นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญในประเทศส่วนใหญ่ให้ความเห็นไว้ สามารถสรุปได้ 4 ลักษณะ ดังนี้ 1) รูปแบบของจริง หมายถึงรูปแบบที่เป็นแบบอย่าง หรือแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่าง แต่มีขนาดเล็กลงหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ 2) สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์ หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ 3) ลักษณะที่พึงปรารถนา ซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติ หรือเกิดได้ยากในโลกของความจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราอยากได้กับความสามารถหาสิ่งที่ต้องการนั้น แตกต่างกันมาก เช่น เมืองในอุดมคติ 4) ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความแม่นยำ (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) แล้ว สามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติได้ด้วย และแบบจำลองอย่างง่ายหรือส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมา เพื่อแสดง

หรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

ชาญชัยณรงค์ ทรงศาศรี (2552, น. 16) กล่าวว่ารูปแบบ หมายถึง สภาพลักษณะที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบ ตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ โดยประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญรวมทั้งวิธีและเทคนิคต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้สภาพนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการ หรือแนวคิดที่ยึดถือ ซึ่งได้รับการพิสูจน์ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนให้บรรลುವัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ

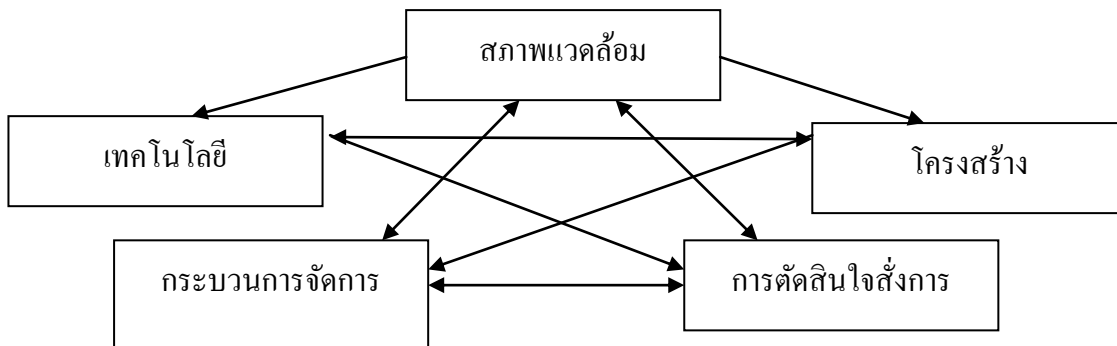
แดนวิชัย สายรักษา (2556, น. 17) ได้ให้ความหมายรูปแบบ หมายถึง รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง หรือ แบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง วิธีการในการดำเนินการบางอย่าง หรือรูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่ได้จากการศึกษามาของผู้สร้างเอง เพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ โดยใช้แผนภูมิหรือแผนผัง เพื่อให้เกิดความเข้าใจง่าย และกระชับถูกต้องและสามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้

สรุป รูปแบบ หมายถึง แบบแผน แนวทาง หรือ โครงสร้างที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์กัน ซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ ซึ่งจะสามารถช่วยให้บรรลುವัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยอาศัยกระบวนการหรือขั้นตอนการตรวจสอบพิสูจน์ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่เชื่อถือและยอมรับได้

2.1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบ

การสร้างรูปแบบเป็นกระบวนการกำหนดโครงสร้าง แนวทาง วิธีการหรือขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับกิจกรรม เหตุการณ์หรือสถานการณ์เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลสูงสุด มีนักวิชาการ นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการสร้างรูปแบบไว้ดังนี้

ชาญชัยณรงค์ ทรงศาศรี (2552, น. 20) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบนั้นไม่ปรากฏมีหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัว แต่การสร้างรูปแบบส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา ส่วนการกำหนดองค์ประกอบรูปแบบในการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการบริหารส่วนใหญ่ใช้แนวคิดของบราวน์ และโมเบิร์ต ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี โครงสร้าง กระบวนการจัดการ และการตัดสินใจสั่งการ ดังนั้นการพัฒนาารูปแบบจึงมีการดำเนินการเป็นสองตอนใหญ่ คือ การสร้างรูปแบบและการหาคุณภาพของรูปแบบ ซึ่งสามารถเขียนเป็นภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ของบราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg). ปรับปรุงจาก เครื่อง่ายปราชญ์ชาวบ้านศรีนครพัฒนา (น. 19), โดย ชาญชัยณรงค์ ทรงศาศรี, 2552, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Joyce and Weil (1986, pp 359-364) กล่าวว่า วิธีการสร้างรูปแบบสามารถแบ่งออกเป็น ส่วนต่าง ๆ ได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 อธิบายความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่มาของรูปแบบ ประกอบด้วย เป้าหมายของรูปแบบ ทฤษฎีและข้อสมมติที่รองรับรูปแบบหลักการ และมโนทัศน์สำคัญที่เป็น พื้นฐานของรูปแบบ

ส่วนที่ 2 ลักษณะรูปแบบ เป็นการอธิบายด้วยรูปแบบซึ่งนำเสนอเป็นเรื่อง ๆ อย่างละเอียดและเน้นการปฏิบัติได้ แบ่งเป็น 4 ประเด็น คือ

1. ขั้นตอนของรูปแบบ เป็นรายละเอียดของรูปแบบนั้น ๆ ว่ามีกี่ขั้นตอนโดยจัดเรียงลำดับกิจกรรมที่จะสอนเป็นขั้น ๆ แต่ละรูปแบบมีจำนวนขั้นตอนไม่เท่ากัน

2. รูปแบบการปฏิสัมพันธ์ เป็นการอธิบายบทบาทของผู้นำ ผู้เรียนรู้และความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในแต่ละรูปแบบ บทบาทของผู้นำจะแตกต่างกัน เช่น เป็นผู้นำกิจกรรม ผู้อำนวยการความสะดวก ผู้ให้การแนะนำเป็นแหล่งข้อมูล เป็นต้น

3. หลักการแสดงการโต้ตอบ เป็นการบอกถึงวิธีการแสดงออกของผู้นำต่อผู้เรียนรู้ การตอบสนองต่อสิ่งที่ผู้เรียนรู้กระทำ เช่น การปรับปรุงพฤติกรรมโดยการให้รางวัลหรือการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ด้วยการสร้างบรรยากาศที่เป็นอิสระ เป็นต้น

4. สิ่งสนับสนุน เป็นการบอกถึงเงื่อนไขหรือสิ่งจำเป็นต่อการใช้รูปแบบการสอน นั้น ๆ ให้เกิดผล เช่น รูปแบบการทดลองในห้องปฏิบัติการต้องใช้ผู้นำที่มีการฝึกฝนมาอย่างดีแล้ว เป็นต้น

ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ เป็นการแนะนำให้ข้อสังเกตในการนำรูปแบบนั้นไปใช้ เช่น การใช้กับเนื้อหาประเภทใดจึงจะเหมาะสม จะใช้กับผู้เรียนระดับใด เป็นต้น นอกจากนี้ยังให้คำแนะนำอื่น ๆ เพื่อให้การใช้รูปแบบนั้นมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม รูปแบบแต่ละรูปแบบจะส่งผลต่อผู้เรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผลทางตรงเกิดจากกิจกรรมที่จัดตามลำดับขั้นตอนของรูปแบบ ส่วนผลทางอ้อมเกิดจากสภาพแวดล้อม ซึ่งถือเป็นผลกระทบที่เกิดจากการสอนตามรูปแบบนั้นเป็นสิ่งที่คาดคะเนไว้ว่าจะเกิดผลไปกับผล สามารถใช้เป็นสิ่งพิจารณาในการเลือกรูปแบบที่ใช้ได้ด้วย

สรุปว่าการสร้างรูปแบบมีส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องอยู่ 4 ส่วนคือส่วนที่ 1 อธิบายความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ส่วนที่ 2 ลักษณะรูปแบบ ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ และส่วนที่ 4 ผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม

2.1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

การพัฒนา (Development) คำว่า การพัฒนา (Development) ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายหรือคำนิยาม ไว้ ดังนี้

ในคริสต์ศตวรรษที่ 19 นักเศรษฐศาสตร์ได้นำคำว่า “การพัฒนา” ใช้เรียกการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สันธยา พลศรี (2550, น. 2 - 8) จากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในทวีปยุโรปที่เป็นการเปลี่ยนแปลงการใช้แรงงานคนและสัตว์เป็นพลังงานเทคโนโลยี เช่น เครื่องจักรกล เครื่องยนต์ต่าง ๆ ทำให้วิถีการดำรงชีวิตเปลี่ยนไปจากเดิมหลายประการ เช่น อาชีพเปลี่ยนจากเกษตรกรรมเป็นอุตสาหกรรม สถานที่ประกอบอาชีพจากเรือนอกสวนไร่นาเป็นโรงงานอุตสาหกรรม ระบบการผลิตแบบเพื่อการยังชีพเป็นเพื่อการค้า ที่อยู่อาศัยเปลี่ยนจากชนบทเป็นเมือง สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนจากสิ่งแวดล้อมธรรมชาติเป็นสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น เป็นต้น ชีวิตในโรงงานอุตสาหกรรมยังไม่ได้มาตรฐานหลายประการ เช่น ขาดสวัสดิการและความปลอดภัย โรงงานคับแคบ แสงสว่างไม่เพียงพอ มีการใช้แรงงานเด็กและผู้หญิง ค่าจ้างต่ำ เป็นต้น นักเศรษฐศาสตร์ จึงนำคำว่า “การพัฒนา” มาใช้เพื่อเรียกวิธีการยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของชาวยุโรปในขณะนั้นให้สูงขึ้นและได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้หลายความหมาย เช่น ความหมายจากรูปศัพท์ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตองกวมและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ความหมายดังกล่าวนี้เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทยและเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่น ๆ มีแนวทางการพัฒนาในลักษณะการเปลี่ยนแปลงที่นำมาใช้ในความหมายแคบ คือ “การพัฒนาองค์กร” หรือ Organization Development : OD โดยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบโดยมุ่งความเจริญเติบโตขององค์กรเป็นส่วนรวมและแก้ปัญหาขององค์กรทุกส่วนพร้อม

กัน มิใช่แก้ปัญหาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง สำหรับความหมายอย่างกว้าง ๆ หมายถึง ความพยายาม
 อย่างเป็นขั้นตอนต่อเนื่องกันในการปรับปรุงสมรรถนะขององค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง
 ทั้งสิ่งแวดล้อมภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอก พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดปัญหาภายใน
 องค์กรให้หมดไปโดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและ
 ภายนอกองค์กรได้ทันทั่วทั้ง
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้
3. เพื่อสร้างระบบความรับผิดชอบร่วมกัน เปลี่ยนแปลงทัศนคติและความคิดเห็นที่มี
 ต่อบุคคลและองค์กรให้เกิดความสำนึกที่ดีต่อกัน
4. เพื่อสร้างบรรยากาศของการทำงานให้เกิดความตื่นตัว มีการแข่งขันกันสร้างผลงาน
 เพื่อองค์กรเป็นส่วนรวม
5. เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในบรรดาผู้ปฏิบัติงานทั้งผู้ปฏิบัติงานตามลำดับชั้นของ
 สายการบังคับบัญชาและระหว่างผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน
6. เพื่อสร้างกลไกที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและกลุ่มคน
7. เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของ “การพัฒนา” ไว้ว่า ความ
 เจริญ เป็นคำกริยาหมายถึงการทำให้เจริญหรือทำให้ยิ่งยงถาวร การพัฒนาในความหมายที่ใช้กัน
 โดยทั่วไปหมายถึงการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นเจริญขึ้น (Change for the Better) ดังนั้น ถ้าพูดถึง
 การพัฒนา โดยทั่วไปจะเข้าใจว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงปรารถนาหรือเปลี่ยนแปลงในทาง
 ที่เป็นประโยชน์ การพัฒนาผู้อำนวยการในองค์กร จึงหมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกร
 ทำงาน ค่านิยม และเจตคติของผู้อำนวยการในองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ให้เป็นไปในทางที่พึง
 ประสงค์ หรือให้เกื้อกูลต่อการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการ
 ทำงาน ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานในองค์กรก็เหมือนเสียงดนตรีที่ต้องเกิดจากการประสานเสียงจึงมี
 ความไพเราะ การปฏิบัติงานที่ดีต้องมีการประสานงานที่ดีด้วยเช่นกัน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2551, น. 73) ได้กล่าวถึง การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ที่มี
 การกำหนดทิศทางหรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า ซึ่งทิศทางที่กำหนดขึ้น
 ย่อมจะต้องเป็นของดีสำหรับกลุ่มหรือชุมชนที่สร้างขึ้น การพัฒนาจึงอาจเรียกได้ว่าเป็นการ
 เปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนา และเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ถูกพอกพูนด้วยค่านิยมของชุมชนหรือสังคม
 นั้น และการพัฒนาเป็นวิธีการในการเพิ่มพูนสมรรถนะของคนในการควบคุมอนาคตของสังคม
 อันมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ (1) การเพิ่มความสามารถ (Capacity) ของคนในการพิจารณา

ว่าสิ่งใดจำเป็นต้องกระทำเพื่อขยายขีดความสามารถและพลังงานในอันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น (2) การสร้างความเป็นธรรม (Equity) ของสังคม เพราะการจำแนกแจกจ่ายทรัพยากรและบริการต่าง ๆ หากกระทำไม่ได้ไม่ทั่วถึงและไม่เท่าเทียมกัน ย่อมนำไปสู่การแตกแยกและทำลายความสามารถของคนในที่สุด (3) การสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ในทางการเมืองของประชาชน โดยวิธีการสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตกลงใจในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐ อันจะนำไปสู่การแก้ไขความขัดแย้งกับการแบ่งสันผลประโยชน์ที่เกิดจากความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมและ (4) การสร้างเสถียรภาพ (Sustainability) ในการดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต้องอาศัยความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรทางการผลิตให้เกิดประโยชน์สอดคล้องกับภาวะนิเวศวิทยาและสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป ซึ่งการสร้างเสถียรภาพอาจเกิดขึ้นได้โดยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Interdependence) ระหว่างบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ระหว่างภูมิภาค ทั้งภายใน และระหว่างประเทศอันหมายถึงว่าการสร้างสรรค์การพัฒนาความเจริญก้าวหน้าหรือเสถียรภาพของฝ่ายหนึ่งจะไม่เป็นการทำลายล้างการพัฒนาของอีกฝ่ายหนึ่ง และสังคม การพัฒนาอันเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ละเล็กละน้อยโดยผ่านลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้นเติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้นและเหมาะสมไปกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ

ชาลูนัยยณรงค์ ทรงศาศรี (2552, น. 17) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในรูปแบบของสื่อสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งการสร้างหรือพัฒนารูปแบบจำลองให้ความรู้ ต้องทำการศึกษาและสร้างแบบแผนการให้ความรู้ที่เหมาะสมกับสภาพสังคมของท้องถิ่นนั้น ๆ เพื่อให้รูปแบบจำลองนั้นมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งการพัฒนารูปแบบนั้นมีสาระสำคัญ คือ รูปแบบควรต้องมีทฤษฎีรองรับ เมื่อพัฒนารูปแบบแล้วก่อนนำไปใช้ต้องมีการวิจัยเพื่อทดสอบการพัฒนารูปแบบจะมีจุดมุ่งหมายการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

แดนวิชัย สายรัทธา (2556, น. 18) ได้สรุปการพัฒนา หมายถึง การดำเนินการพัฒนาอย่างมีแบบแผนเป็นลำดับขั้นตอนและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เพื่อให้รูปแบบมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีทฤษฎีรองรับ มีการวิจัย ตรวจสอบและปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถใช้ได้เกิดผลสูงสุดกับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง และสามารถประยุกต์ใช้ได้กับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกันแต่อาจเกิดผลที่ลดน้อยลง

จากความหมายของการพัฒนาพอสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การกระทำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เกิดสิ่งที่พึงประสงค์ เกิดประโยชน์ต่อองค์การ เกิดการถือถือต่อการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น หรือ การพัฒนาเป็นการแก้ไขปัญหาที่ไม่พึงประสงค์และการไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า และการกระทำให้บรรลุเป้าหมายในการแสวงหาหนทาง

เพื่อแก้ไขปัญหาความอดอยาก และแก้ปัญหาคความเจ็บป่วยของประชาชน เพราะปัญหาเหล่านี้เป็นสิ่งที่บั่นทอนและทำลายศักยภาพของปัจเจกบุคคล ก็จะเป็นนำความยุ่งยากมาสู่สังคมในที่สุด

2.2 การจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2.2.1 บทบาทและหน้าที่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

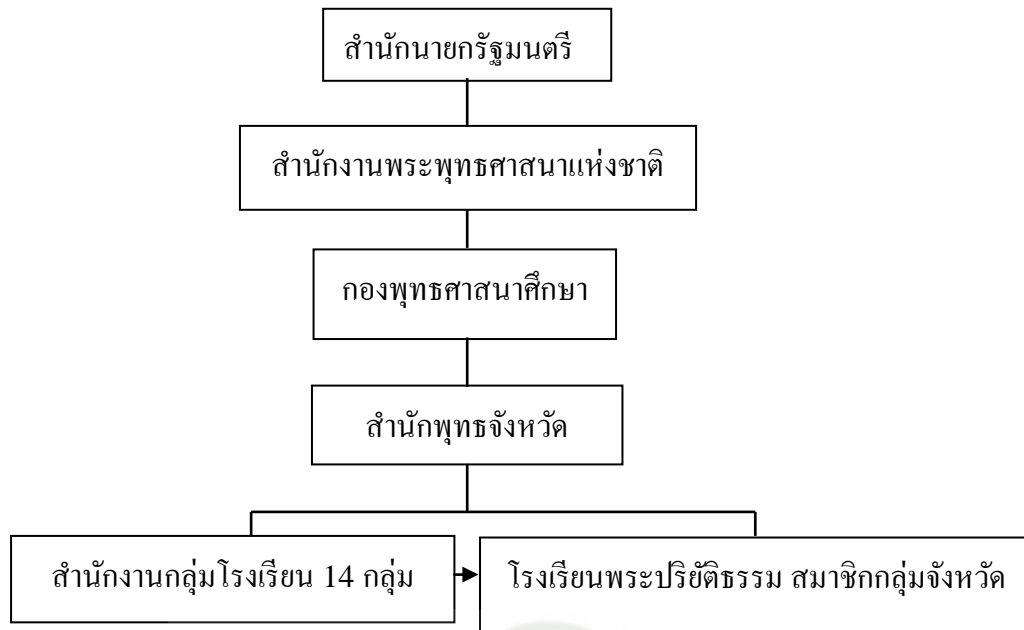
การจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ได้มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการพัฒนาเด็กเยาวชนที่เป็นทรัพยากรสำคัญของชาติควบคู่ไปกับภาครัฐอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนดังกล่าว เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาวิชาพระปริยัติธรรมควบคู่กับวิชาสามัญศึกษาสำหรับพระภิกษุ สามเณร โดยใช้หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเป้าหมายในการรับเยาวชนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาหรือยากจน โดยเข้ามาบรรพชาอุปสมบทเป็นพระภิกษุสามเณรแล้วให้การศึกษาพระปริยัติ แผนกธรรมและบาลี ควบคู่ไปกับการศึกษาวิชาสามัญ โดยมีจุดเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรมนำความรู้ ผลิตพุทธศาสนทายาทเพื่อสืบทอดพระพุทธศาสนา ดำเนินการมาตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2514 ในส่วนของการอนุญาตจัดตั้งแต่เดิมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดตั้งขึ้นภายใต้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ และกรมการศาสนาเป็นผู้ออกใบอนุญาต สถานภาพมีลักษณะเหมือนโรงเรียนเอกชน ครู และบุคลากรเป็นลูกจ้างของโรงเรียน ซึ่งในระยะแรกกรมการศาสนา เป็นผู้อุดหนุนงบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัวต่อมามีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2545 และมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โรงเรียนดังกล่าว จึงได้โอนย้ายมาอยู่ในความดูแลของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และดำเนินการภายใต้ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาพุทธศักราช 2546 โดยใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2545 มี 8 กลุ่มสาระ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ ภาษาต่างประเทศ ฟิสิกส์ เคมี ชีวะ จำแนกเป็น 2 ช่วงชั้น คือ ช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้น 4 (กองพุทธศาสนศึกษา, 2550, น. 28) ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบันเช่นเดียวกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น ๆ ทั่วไป อีกทั้งยังได้ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้พระภิกษุสามเณรผู้ด้อยโอกาสได้ศึกษาพระปริยัติธรรมควบคู่กับการศึกษาวิชาสามัญในระดับชั้น

พื้นฐานและสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปอันจะเกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการศึกษาของชาติและพระพุทธศาสนาสืบไป (ศิริกาญจนนา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2545, น. 31)

สรุปได้ว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีบทบาทและหน้าที่ในการจัดการศึกษาวิชาพระปริยัติธรรมควบคู่กับวิชาสามัญศึกษา สำหรับพระภิกษุสามเณร โดยมีเป้าหมายในการรับเยาวชนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาหรือยากจน โดยเข้ามาบรรพชาและอุปสมบทแล้วให้ศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม บาลี ควบคู่ไปกับการศึกษาวิชาสามัญ โดยมีจุดเน้นให้มีคุณธรรมนำความรู้ ผลิตพุทธศาสนาทางให้ทางฝ่ายพุทธจักรเพื่อสืบทอดพระพุทธศาสนา และผลิตพลเมืองดีให้แก่ทางฝ่ายอาณาจักรหรือฝ่ายบ้านเมืองด้วย

2.2.2 สภาพปัจจุบัน และปัญหาของโรงเรียน

ปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารสูงสุด คือ สำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งมีหน้าที่ให้ความอุปถัมภ์โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกศึกษา โดยผ่านสำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการส่วนกลาง โดยจัดกองพุทธศาสนศึกษาเพื่อส่งเสริมงานด้านการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์โดยเฉพาะ โดยประสานงานกับสำนักพุทธศาสนาจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานทางราชการส่วนภูมิภาค มีบทบาทหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนงานจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา รวมทั้งดูแลและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดภายในจังหวัดให้ผู้เรียนมีความรู้ คู่คุณธรรม และมีสำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาโดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจัดตั้งขึ้น สำหรับคอยให้การสนับสนุนงานด้านวิชาการของโรงเรียนที่เป็นสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุเป้าหมาย ดังแสดงในภาพที่ 2.2

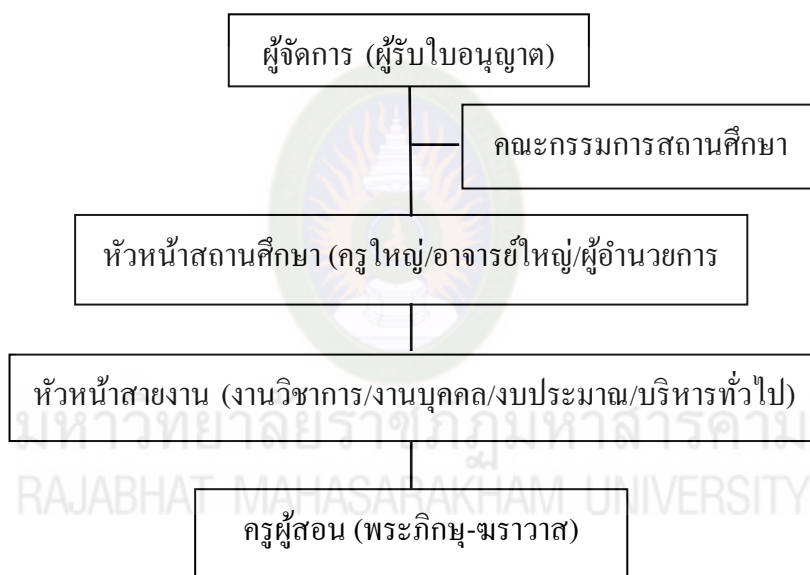


ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ระดับประเทศ โดย กองพุทธศาสนศึกษา, 2554.

การดำเนินการบริหารในระดับกลุ่มและระดับโรงเรียนนั้น เป็นการบริหารระดับล่างสุดหรือระดับปฐมภูมิ โดยกลุ่มโรงเรียนจะทำหน้าที่กำกับดูแลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยกำหนดขอบเขตตามจังหวัดซึ่งแต่ละกลุ่มมีไม่เท่ากัน ปัจจุบันมีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีกระจายอยู่ทั่วประเทศ 63 จังหวัด จัดเป็นกลุ่มได้ 14 กลุ่ม มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 391 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 49,567 รูป แยกเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 37,868 รูป ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 11,699 รูป ครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 4,514 รูป แยกครูประจำที่เป็นพระภิกษุ 1,156 รูป ฆราวาส 1,695 คน รวม 2,846 รูป/คน และครูพิเศษที่เป็นพระภิกษุ 495 รูป ฆราวาส 1,173 คน รวม 1,668 รูป/คน ซึ่งส่วนใหญ่โรงเรียนจะตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีมากถึง 5 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 7 ถึง 11 มีโรงเรียน จำนวนมากถึง 202 โรง คิดเป็นร้อยละ 51.66 ซึ่งมีที่ตั้งกระจายไปตามจังหวัดต่าง ๆ ทั่วภาคอีสาน รวม 19 จังหวัด ประกอบด้วย กลุ่มที่ 7 ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดขอนแก่น เลย และหนองบัวลำภู รวม 3 จังหวัด 45 โรงเรียน กลุ่มที่ 8 ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดหนองคาย อุดรธานี และสกลนคร รวม 3 จังหวัด 38 โรงเรียน กลุ่มที่ 9 ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดอุบลราชธานี ยโสธร อำนาจเจริญ และมุกดาหาร รวม 4 จังหวัด 32 โรงเรียน กลุ่มที่ 10 ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ดมหาสารคาม กาฬสินธุ์ และนครพนม รวม 4 จังหวัด 43 โรงเรียน และ

กลุ่มที่ 11 ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และชัยภูมิ รวม 5 จังหวัด 44 โรงเรียน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความศรัทธา และความนิยมของพ่อแม่ผู้ปกครองอย่างแพร่หลาย จึงได้ส่งบุตรหลานเข้าบวชเรียนเป็นจำนวนมาก และยังคงไปเรียนในทั่วประเทศอีกด้วย (กองพุทธศาสนศึกษา, 2555, น. 28-30) ดังนั้น โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตภาคอีสาน จึงสมควรได้รับการพัฒนาตัวแบบการบริหารที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เพื่อจูงใจพ่อแม่ผู้ปกครองและตัวเด็กเองให้อยู่ในภูมิภานาของตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องย้ายถิ่นฐานไปเรียนในโรงเรียนในภาคอื่นที่ห่างไกล ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อระบบสังคมและอื่น ๆ ได้

การบริหารในระดับโรงเรียนนั้น ในฐานะเป็นโรงเรียนเอกชน จะมีโครงสร้างการบริหาร เช่นเดียวกับโรงเรียนเอกชนทั่วไป ดังปรากฏในภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ระดับโรงเรียน โดย กองพุทธศาสนศึกษา, 2556.

จากแผนภูมิที่ 3 จะเห็นว่า โรงเรียนประเภทนี้จะมีผู้รับใบอนุญาตการจัดตั้งโรงเรียน มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการหรือเป็นเจ้าของโรงเรียน ซึ่งระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 ระบุไว้ชัดเจนว่า จะต้องเป็นเจ้าของอาวาสของวัดนั้น ๆ หรือพระภิกษุที่ได้รับมอบหมาย มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทำหน้าที่บริหารตามกฎหมายกำหนด และหัวหน้าสถานศึกษา มีตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้นำนวยการตามขนาดของโรงเรียน คือขนาดเล็กขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ทำหน้าที่เป็นเลขานุการของสถานศึกษา ซึ่งระเบียบฯ กำหนดว่า ต้องเป็นพระภิกษุเท่านั้น และต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมกับ

ตำแหน่งด้วย ส่วนครูผู้สอนจะมีสถานภาพเป็นพระภิกษุก็ได้ เป็นฆราวาสก็ได้ แต่ฆราวาสจะต้องมีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป และต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งด้วย ผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ผ่านมาต้องประสบกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานและบริหารทุกด้าน โดยมี ปัญหา ภูักคี (2545, ก), พระมหาจิตนเรศ ศรีปะโค (2546, ก), พระมหาสมพร สุริโย (2547, ก) สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการบริหาร ที่ผ่านมาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาก่อนข้างขาดประสิทธิภาพทางการบริหารในด้านการเอาใจใส่ดูแลของหน่วยงาน ระดับบน รวมทั้งการขาดการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ สภาพเช่นนี้ ทำให้เกิดการพัฒนาทางปริมาณและคุณภาพยังไม่ดีนัก

2. ด้านวิชาการ ที่ประสบอยู่ก็คือ ตำราเรียนสำหรับพระสงฆ์ยังไม่เพียงพอ แต่จัดสถานศึกษาหนังสือยังไม่ครบชุดโดยทั่วไปจะมีเก็บไว้ในห้องสมุดของวัด แล้วพระภิกษุ สามเณรเข้าไปหยิบยืม เพื่อใช้เรียน เรียนจบแล้วจึงนำมาคืน การขาดแคลนตำราเรียนนี้เป็นปัญหาสำคัญยิ่ง

3. ด้านบุคลากร ครุ นับว่าเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญยิ่งในกระบวนการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพย่อมต้องอาศัยครูที่มีความรู้เหมาะสมกับวิชาที่สอนอันจะเกื้อกูลให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถบรรลุตามจุดประสงค์ตามหลักสูตร ที่ผ่านมาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษายังคงขาดแคลนครูที่มีคุณวุฒิ และคุณสมบัติที่เหมาะสมแก่การสอนเป็นจำนวนมาก ครูร้อยละ 19.83 มีคุณวุฒิต่ำกว่าเกณฑ์ตามที่ระเบียบกำหนด ทั้งครูพระและครูฆราวาส ครูเป็นจำนวนประมาณร้อยละ 38.89 โรงเรียนต้องขวนขวายจัดทำเอง ซึ่งครูเหล่านี้ได้รับการอนุมัติแต่งตั้งให้ทำหน้าที่การสอนโดยกรมการศาสนา และครูหญิงร้อยละ 4.74

4. ด้านอาคารสถานที่ อาคารสถานที่นับเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างยิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการเรียนการสอนในระบบโรงเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรมจำนวนประมาณครึ่งหนึ่งขาด สิ่งเหล่านี้ จากการสำรวจปี 2539 พบว่าโรงเรียนร้อยละ 51.15 มีอาคารเรียนไม่เพียงพอ โรงเรียนเหล่านี้จะต้องจัดการเรียนการสอนไปเท่าที่จะทำได้โดยให้นักเรียนไปใช้สถานที่เรียนที่อื่นแทน

5. ด้านงบประมาณ การขาดแคลนงบประมาณนับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้กว้างขวางอย่างมีคุณภาพ เพราะโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่สามารถที่จะจัดการหรือจัดจ้างครู และอุปกรณ์การสอนที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการได้อย่างเพียงพอไม่สามารถจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา รวมทั้งไม่สามารถขยายสถานที่เรียนให้สอดคล้องกับจำนวนของผู้เรียนที่เพิ่มขึ้น หากเป็นวัดขนาดใหญ่ที่มีรายได้จากการบริจาค และมีทรัพย์สินวัดมากก็จะไม่เป็นปัญหานัก ที่เป็นปัญหามากจะเป็นที่มีขนาดเล็กและมีรายได้จากทางอื่นน้อย

6. ด้านธุรการและการเงิน ยังประสบปัญหาการหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติในการใช้ภาษาไทยดี เช่นการสะกดตัวการ์นต์ วรรคตอน แม่นคำศัพท์ และคำแปลในพจนานุกรมนอกจากนี้ ยังต้องประกอบด้วยคุณสมบัติเฉพาะตัว คือ ความละเอียดรอบคอบ สุขุมและรวดเร็วโรงเรียนอาจหาบุคลากรที่เป็นฆราวาสเข้ามาทำงานด้านนี้ เพื่อเสริมงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

7. ด้านการบริการกิจการนักเรียน คือผู้บริหารยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการ และดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ผู้สอนขาดความรู้ความชำนาญ ไม่มีเวลาทุ่มเทให้แก่นักเรียน และไม่มี ความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเองที่จะคอยช่วยเหลือนักเรียน

8. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่มีปัญหาทรัพยากรไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ โดยเฉพาะบุคคลที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์ และการให้บริการแก่ชุมชน

จึงสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ผ่านมา ถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรคมากมาย แต่ก็ยังสามารถตอบสนองนโยบายขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐได้ และช่วยให้พระภิกษุสามเณรได้รับโอกาสทางการศึกษา ตลอดถึงช่วยเหลือประโยชน์เกี่ยวกับการศึกษา แผนกธรรม-บาลีได้ นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างวัดกับชุมชนเป็นอย่างดี แต่สภาพปัจจุบันของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีสถานะทางการเงินดีขึ้นกว่าอดีตมาก จึงคาดหวังว่า เงินงบประมาณที่รัฐจัดสรรให้ จะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนในด้านต่าง ๆ ลงได้ในระดับหนึ่ง และสามารถสนับสนุน และส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายคือความมีประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินภายนอกรอบสองยังมีโรงเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวนมาก แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนประเภทนี้ ขาดตัวแบบทางการบริหารที่เหมาะสม ผู้วิจัยจึงต้องการหาตัวแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้ประสบความสำเร็จองค์ประกอบที่บ่งชี้สำคัญก็คือ “ประสิทธิภาพของโรงเรียน” ประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดจากความรู้ความสามารถในการบริหารการจัดการศึกษา และประสบการณ์ของผู้บริหาร ที่จะทำให้นักบุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้เกิดผลตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้ มีประเด็นสำคัญดังนี้

2.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพของโรงเรียน

มีคำที่มักใช้คู่กันเสมอ คือ คำว่า “ประสิทธิผล” กับ “ประสิทธิภาพ” ซึ่งทั้ง 2 คำ มีความหมายใกล้เคียงกันจนบางครั้งเกิดความสับสน จำเป็นต้องนิยามศัพท์ให้ชัดเจน เพื่อให้เข้าใจตรงกัน “ประสิทธิผล” หมายถึง ผลสำเร็จ หรือ ผลที่เกิดขึ้น ส่วน “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในงาน (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542, 2542, น. 667) และอีกคู่หนึ่ง คือ คำว่า “ประสิทธิภาพของโรงเรียน” กับ “ประสิทธิภาพขององค์กร” มีความหมายไม่ต่างกัน เพราะในสภาพความเป็นจริงโรงเรียนเป็นองค์กรประเภทหนึ่ง ดังนั้น ประสิทธิภาพของโรงเรียน จึงมีความหมายเดียวกันกับ ประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งองค์ความรู้เรื่องประสิทธิภาพขององค์กรเกิดจากการศึกษาและวิเคราะห์วินิจฉัยขององค์กรอย่างลึกซึ้ง ทำให้เกิดการนิยามและการตีความหมายหลากหลายตามลักษณะขององค์กร (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551, น. 12) ซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพขององค์กร และประสิทธิภาพของโรงเรียนเอาไว้หลายกลุ่ม ซึ่งกลุ่มแรกให้นิยามโดยมองถึงประสิทธิภาพเฉพาะการบรรลุเป้าหมายอย่างเดียว เช่นเดียวกับ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, น.8) ที่ให้นิยามประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้งระบบว่า หมายถึง ระดับความสำเร็จ หรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดทั้งด้านผลผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (Out Come) ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระสมบุรณ์ วิชา (2544, ก) ที่พบว่า การเข้ามาเรียนของนักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เนื่องจากผู้ปกครองมีความต้องการให้ลูกบุตร ได้บวชเรียนเพื่อเป็นการทดแทนบุญคุณของผู้มีคุณพร้อมกับการเรียนสายสามัญ อีกทั้งยังได้ห่างไกลจากปัญหาเสพติดด้วย และได้มีโอกาสศึกษาหลักสูตรทางพระพุทธศาสนา พร้อมกับการเรียนสามัญควบคู่กันไป รวมความได้ว่า สิ่งที่ผู้ปกครอง และสังคมคาดหวังต่อการศึกษาก็คือต้องการให้นักเรียนที่เป็นบุตรหลานของตน เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างหนึ่งนั่นเอง

จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลที่เกิดจากการบริหารงานของโรงเรียน หรือระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าในด้านผลผลิต และผลลัพธ์ของการบริหารโรงเรียน สามารถบ่งบอกถึงคุณภาพ และเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองที่จะส่งบุตรเข้ามาบวชเรียนแล้ว

2.3.2 แนวคิดของประสิทธิภาพของโรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน มีความสำคัญยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์กร ซึ่งเป็นการตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่า การบริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

หรือไม่เพียงใด โรงเรียนจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเพียงใด จะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ โรงเรียน ถ้าโรงเรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ของโรงเรียนนั้นก็ล้มสลายไป ดังนั้น จึงได้มีการสร้างแนวคิดทฤษฎีทางการบริหาร และโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์การให้สูงขึ้น โดยมีผู้ให้แนวคิดไว้หลายท่านดังนี้ ประกอบด้วย ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991, pp. 382-383) ได้นำแนวความคิดของพาร์สันสมายออกไป และอาศัยแนวคิดของ แคมป์เบลล์ (Campbell, 1994, น. 36-39) ได้เสนอแนะตัวบ่งชี้ในการวัดหน้าที่หลัก 4 ประการ คือ 1) การปรับตัว (Adaptation) ให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก มีตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด 4 ตัว ได้แก่ (1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability) (2) นวัตกรรม (Innovation) (3) ความเจริญเติบโต (Growth) (4) การพัฒนา (Development) 2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ การจัดหา และการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์การ มีตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด 4 ตัว ได้แก่ (1) ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) (2) คุณภาพ (Quality) (3) การแสวงหาทรัพยากร (Resource Acquisition) (4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) 3) การบูรณาการ (Integration) คือ การประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์การ มีตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด 4 ตัว ได้แก่ (1) ความพอใจ (Satisfaction) (2) บรรยากาศ (Climate) (3) การสื่อความหมาย (Communication) (4) ความขัดแย้ง (Conflict) 4) การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม (Latency) คือ การดำรงและรักษาระบบค่านิยมขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบทางด้านวัฒนธรรมขององค์การ และแรงจูงใจในการทำงานให้คงอยู่ในองค์การ มีตัวบ่งชี้วัด 4 ตัว ได้แก่ (1) ความภักดี (Loyalty) (2) ความสนใจของคนส่วนใหญ่ (Central Life Interest) (3) แรงจูงใจ (Motivation) (4) เอกลักษณ์ (Identity)

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมิได้หมายถึงเพียงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเท่านั้น แต่หมายรวมไปถึงความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนด้วย ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้งระบบ

2.3.3 การประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นตัวชี้วัดถึงความสำเร็จตามเป้าหมายในการจัดการบริหารงานในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันเต็มไปด้วยการแข่งขัน เป็นสิ่งที่ใช้ตัดสินการแสดงความสำเร็จขององค์การ นักวิชาการแทบทุกสาขาจึงให้ความสนใจศึกษา วิเคราะห์ เสนอเป็นแนวคิด ทฤษฎี และตัวแบบของประสิทธิภาพขององค์การออกเป็นหลายแนวทางแตกต่าง

กันไปตามแนวคิดของแต่ละลักษณะสาขาที่ตนชำนาญ ซึ่งยังไม่สามารถได้ข้อสรุปที่เป็นมาตรฐานสำหรับทุกองค์การ แต่ต่างก็ยอมรับว่าประสิทธิภาพขององค์การเป็นหลักของทฤษฎีองค์การทั้งหลาย วิลเลียม บัญชู (2549, น. 80) ซึ่งปัจจุบันนักสังคมศาสตร์ยอมรับว่ามนุษย์มีความจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยองค์การในรูปลักษณะต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของตน การทำงานขององค์การจึงมีความสำคัญต่อมนุษย์มากขึ้นเป็นลำดับจึงเกิดคำถามที่น่าสนใจที่ตามมาว่า ประสิทธิภาพขององค์การหรือผลในการทำงานขององค์การนั้นเป็นอย่างไร ควรจะปรับปรุงอย่างไร จึงจะทำให้สมาชิกและสังคมโดยรวมได้รับผลประโยชน์ในการตอบประเด็นคำถามเหล่านี้ จำเป็นต้องมีการประเมินขององค์การ โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่ามีความคุ้มค่าหรือไม่อย่างไร ดังนั้นจึงมีนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในและต่างประเทศได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้อย่างหลากหลาย ประกอบด้วยนักวิชาการของไทย ได้แก่ วิโรจน์ สารรัตน์ (2548, น. 323 -336) ให้ทัศนะว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ (Effective School) หรือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (School Effective) เป็นคำที่ยากจะให้นิยามได้อย่างชัดเจนว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง เป็นเรื่องที่ต้องมีการอภิปรายหรือถกเถียงกันได้ไม่รู้จบ หากมองในทัศนะของผู้ปกครอง โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพก็อาจให้ความสำคัญในเรื่อง สุขภาพของเด็ก คะแนนหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเด็ก การปฏิบัติตนของเด็ก ความสะอาดหรือความเป็นระเบียบเรียบร้อยของโรงเรียน การเอาใจใส่ต่อเด็กของครู ความน่าเชื่อถือของโรงเรียน หรือความร่วมมือของผู้ปกครองกับชุมชน เป็นต้น ในทัศนะของครูก็อาจมองในเรื่องของการเรียนรู้ของเด็ก สภาพของชุมชน การดูแลเอาใจใส่ต่อเด็ก ความผูกพันกับภารกิจ การให้การสนับสนุนของผู้บริหาร การพัฒนา และความเชื่อมั่นในองค์การ เป็นต้น ต่อมา ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001, น. 428) ให้ทัศนะว่า ความสำเร็จขององค์การจะต้องประเมินในมิติที่สำคัญ ได้แก่ 1) การพัฒนาวัตถุประสงค์ 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในงาน 4) ศูนย์กลางความสนใจในชีวิต นอกจากนี้ ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์ (2544, น. 93) ที่ให้ทัศนะไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนไม่น่าจะหมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ควรหมายรวมไปถึงการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนาเจตคติของนักเรียนให้เป็นทางบวกต่อโรงเรียน ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งแก้ปัญหาภายในโรงเรียนซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิภาพทั้งระบบ

จากแนวทางการวัดและประเมินประสิทธิภาพขององค์การดังกล่าว การวัดผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นแนวทางที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยรูปแบบนี้มีแนวคิดว่า ประสิทธิภาพควรประเมินในแง่ของความสามารถในการทำงานจนบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีลักษณะเหมือนกันกับวิธีการ

บริหารตามเป้าหมาย (Management by Objectives : M.B.O) เพราะมีลักษณะสำคัญของเทคนิคการบริหารตามเป้าหมายก็คือ การพยายามประเมินองค์การและสมาชิกว่าสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายได้ดีมากน้อยเพียงใด ดังนั้น การประเมินประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้เจริญก้าวหน้า และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทุกด้านและเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดังนี้

2.3.4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement)

ผลสัมฤทธิ์การเรียนของนักเรียน เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถทางสติปัญญาของนักเรียน และแสดงถึงคุณค่าของหลักสูตร ผู้บริหาร และครูผู้สอนด้วย

2.3.4.1 ความหมายและความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน เช่น Lunenburg and Ornstine (2000, p 10) กล่าวว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นตัวชี้วัดโรงเรียนมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ รุ่งอรุณ ป็องกัน (2543, น.7) ก็ให้ความหมายทำนองเดียวกันว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม ที่ได้จากผลการเรียนของนักเรียน

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการเรียนรู้โดยสามารถวัดได้จากการทดสอบหรือวิธีการอื่นให้ได้ผลเป็นคะแนนเฉลี่ยและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน ตรงตามเนื้อหาสาระและวิธีการที่ครูจัดประสบการณ์การเรียนการสอน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement) เป็นพฤติกรรมหรือความสามารถของบุคคลที่เกิดจากการเรียนการสอน เป็นพฤติกรรมที่พัฒนาออกมาขึ้นจากการฝึกอบรมสั่งสอนโดยตรง ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมต่าง ๆ 3 ด้าน คือ ความรู้ ความคิด (Cognitive Domain) ความรู้สึก (Affective Domain) และการปฏิบัติ (Psycho-Motor Domain) จึงถือเป็นเป้าหมายอันสำคัญอันหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของครู ผู้เรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพของตน มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิมลรัตน์ บุญชู (2549, น. 143) ที่พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสามารถอธิบายองค์ประกอบของประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ยังเป็นข้อมูลที่สามารถชี้ให้เห็นถึงความพร้อมของโรงเรียนด้านวิชาการ และด้านอื่น ๆ ซึ่งมักจะเป็นโรงเรียน

ขนาดใหญ่ที่มีคุณภาพทางการเรียนการสอนสูง สามารถสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่รู้จักแก่สาธารณะอย่างกว้างขวาง อีกทั้งยังเป็นเครื่องช่วยการตัดสินใจของผู้ปกครองที่จะส่งบุตรหลานเข้าเรียนในแต่ละปีการศึกษาเป็นจำนวนที่มากขึ้น ซึ่งโรงเรียนจะมีโอกาสได้รับนักเรียนที่มีพื้นฐานการเรียนดีมากขึ้น และมีโอกาสสร้างชื่อเสียงด้านวิชาการ มีนักเรียนเข้าเรียนมากขึ้น ส่งผลต่อรายได้ของโรงเรียน และการสนับสนุนจากผู้ปกครองมากขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีส่วนสัมพันธ์ทางการเรียนโดยตรง ซึ่งได้แก่ การบริหารงานวิชาการ เพราะการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับกิจกรรมทุกชนิด เพื่อดำเนินการและพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับ วิมลรัตน์ บุญชู (2549, น. 154) ที่ได้อภิปรายว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถและพฤติกรรมของ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของโรงเรียน และชี้ให้เห็นถึงศักยภาพหรือความพร้อมของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียง สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ปกครองเด็ก และยังเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจในการส่งบุตรด้วย จึงอาจกล่าวได้สั้น ๆ ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดี มีผลต่อความมั่นคงและความอยู่รอดของโรงเรียนด้วย

2.3.4.2 แนวคิดการวัดและการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

การวัดและการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนนั้น พรทิพย์ ไชยโส (2552, น. 1) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การวัดและการประเมินผลการศึกษา มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการศึกษาและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการจัดการศึกษา สารสนเทศที่ได้จากการวัดและการประเมินผลการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ผู้เรียน ในชั้นเรียน มีประโยชน์โดยตรงต่อครู ผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้บริหาร และมีความสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพการศึกษา เนื่องจากผลจากการวัดและประเมินผลการศึกษาช่วยให้สถานศึกษาเกิดแนวทางในการประกันคุณภาพการศึกษานอกจากนี้ยังให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนากับการศึกษาในระดับต่าง ๆ ทั้งในระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และ ระดับชาติ การวัดและการประเมินผลจึงเป็นกระบวนการหนึ่งในกระบวนการจัดการศึกษาการวัดเป็นการตรวจสอบเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนในรูปของคะแนน หรือคำบรรยายที่เกี่ยวกับรายการ สมรรถภาพ หรือคุณลักษณะของผู้เรียน ที่แสดงออกทั้งในระยะเวลาก่อนเรียนระหว่างเรียนหรือหลังจากการเรียนการสอน ส่วนการประเมินผลเป็นกระบวนการนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดมาพิจารณาตัดสินว่าผู้เรียนสามารถบรรลุตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ของการจัดการศึกษา กระบวนการวัดและการประเมินผลที่เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการจัดการเรียนการสอน หรือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน คำว่า

“ผล” คือสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่เกิดจากการได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ครูจัดให้ ผลดังกล่าวนี้เรียกว่า “ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน”

หลังจากประเทศไทยทำการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่ เมื่อ พ.ศ. 2542 ได้มีแนวคิดการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับชาติตามมา ซึ่งได้เริ่มดำเนินการประเมินระดับชาติในปี พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา ที่นิยมเรียกกันว่า การสอบ NT หรือ National Test และ O-NET หรือ Ordinary National Education Test เป็นการทดสอบที่มีจุดหมายเดียวกัน คือประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของนักเรียนแต่ละ โรงเรียน เพื่อนำข้อมูลมาทำแผนพัฒนานักเรียนให้สามารถอ่านออกเขียนได้ รู้จักคิดวิเคราะห์ เป็นการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนแต่ละช่วงชั้น เมื่อเรียนครบ 3 ปี โดยจะทดสอบที่ชั้นสูงสุดของช่วงชั้นนั้น ๆ การสอบ NT และ O-NET นั้น ใช้ข้อสอบมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ แต่หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดสอบ NT และ O-NET เป็นคนละหน่วยงานกัน และ การสอบทั้งสองแบบ นักเรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ จัดสอบโดย สพฐ. หรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ส่วน O-NET จัดสอบโดย สทศ. หรือสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ โดยระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทย แบ่งเป็น 4 ช่วงชั้น (12 ปี) คือ ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3) ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6) ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-ม.3) และช่วงชั้นที่ 4 (ม.4-ม.6) ในปีการศึกษา 2551 สทศ. จะจัดสอบให้กับนักเรียนในช่วงชั้นที่ 1 หรือ ป.3 ส่วน สทศ. จะจัดสอบให้กับนักเรียนชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6 โดย ม.6 จะใช้ศูนย์สอบมหาวิทยาลัย 20 แห่ง สอบวิชา สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ สุขศึกษา ศิลปะ และงานอาชีพและเทคโนโลยี รวม 8 กลุ่มสาระฯ ส่วน ม.3 ใช้โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่เป็นสนามสอบ สอบวิชา ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา และป.6 สอบใน โรงเรียนที่นักเรียนเรียนอยู่ สอบวิชา ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) ทุกแห่ง ยังจะจัดสอบประเมินนักเรียนทุกคนในชั้น ป.2 ป.5 และม.2 อีกด้วย เพื่อนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงและพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคลก่อนที่จะจบช่วงชั้นในปีต่อไป ดังนั้น นักเรียนจะจบการศึกษาแต่ละช่วงชั้นได้ ต้องสอบ O-NET ซึ่งเป็นหน้าที่ของนักเรียน โดยเฉพาะ ม.6 จะต้องสอบ O-NET ทุกคน เพราะนอกจากจะเป็นการประเมินคุณภาพระดับชาติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว โรงเรียนยังจะนำผลคะแนนไปกรอกในแบบ ป.พ.1 ในช่องผลการประเมินระดับชาติ นักเรียน สามารถนำคะแนนที่ได้ไปยื่นเลือกคณะเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา หรือแอดมิชชันกลาง นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการยังมีนโยบายนำ O-NET ไปถ่วงน้ำหนักคะแนน GPA อีกด้วย (โรงเรียนลูก-โรงเรียนพ่อแม่, 2552, น. 1) สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้จะใช้คะแนนเฉลี่ยร้อยละจากการทดสอบ NT ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพราะนักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับชั้นมัธยมปีที่ 3

จากแนวคิดการวัดและประเมินในระดับต่าง ๆ ดังกล่าว เป็นกระบวนการหนึ่งในกระบวนการจัดการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในรูปของคะแนน หรือคำบรรยายที่เกี่ยวกับรายการ สมรรถภาพ หรือคุณลักษณะของผู้เรียนและตัดสินว่าผู้เรียนสามารถบรรลุตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวัดในระดับชาติ จะแสดงผลในรูปของคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ซึ่งมีความสำคัญต่อตัวผู้เรียนโดยตรง ซึ่งฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2005) ได้อธิบายเหตุผลสำคัญของคะแนนการทดสอบมาตรฐานไว้สองประการ คือ ประการแรก ได้แก่ เหตุผลทางการเมือง (Political) ตัวแทนทางการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้นำทางธุรกิจ เห็นว่า คะแนนการทดสอบเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และ ประการที่สอง ได้แก่ เหตุผลทางปฏิบัติ (Practical) เกิดจากการเน้นความสำคัญของผู้กำหนดนโยบายในด้านมาตรฐานและการประเมินผลของหลักสูตร ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นสิ่งที่กระทำได้ง่ายและวัดได้อย่างกว้างขวางและแพร่หลาย จึงเป็นเหตุผลในแง่ของความสะดวกมากกว่าที่จะเป็นเหตุผลเชิงทฤษฎี และบ่อยครั้งผลการวิจัยในทำนองนี้เป็นตัวนำทางในการวัดประสิทธิภาพของโรงเรียนด้วย (สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ, 2551, น. 32) ดังนั้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจึงเป็นผลลัพธ์ตัวแรกที่ต้องคำนึงถึงในแง่ของประสิทธิภาพ (ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์, 2545, น. 95) เพราะเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนของครู บรรยายกาของโรงเรียน และพฤติกรรม การเรียนของนักเรียน และเป็นผลสืบเนื่องมาจากการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นองค์ประกอบของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา คือ คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละจากการทดสอบ NT ในปี การศึกษา 2551 ระดับชั้นและรายวิชาที่ทดสอบ คือ 1) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 รายวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา และ 2) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 รายวิชาสังคม ศึกษาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ สุขศึกษา ศิลปะ และการงานอาชีพและ เทคโนโลยี

2.3.5 ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Solving Within School)

ปัญหา เป็นตัวการสำคัญในการปิดกั้นไม่ให้เกิดการดำเนินการบริหารบรรลุผลตามที่คาดหวัง จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารทุกยุคทุกสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ผ่านมา พบว่า มีปัญหาการบริหารและการจัดการ รวมไปถึงคุณภาพในการจัดการศึกษา และยังมีความแตกต่างอยู่มากซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียน

มัธยมศึกษาในสังกัดหน่วยงานอื่น ๆ และแม้ในโรงเรียนประเภทเดียวกัน เนื่องจากระบบบริหารไม่ชัดเจนทำให้มีปัญหาทุกด้าน ทั้งงบประมาณ อาคารสถานที่ ขาดแคลนบุคลากร ห้องสมุดไม่สมบูรณ์ ไม่มีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การผลิตและใช้สื่อการสอน การใช้นวัตกรรมสมัยใหม่ วิธีการและเทคนิคการสอน การวัดและประเมินผล สภาพห้องเรียนไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย (พระอภิเดช บุปผา, 2547, ก, พระมหาปรีชา ฉัตรแก้ว, 2548, 100, พระสุขุม ทองรักษ์, 2547, ก) การแก้ปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว ถ้าผู้บริหารโดยความสามารถก็จะคงอยู่ต่อไปไม่ได้ แต่ถ้าผู้บริหารมีความสามารถก็จะคงอยู่ต่อไปได้ ดังนั้น เครื่องบ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอีกตัวหนึ่ง ก็คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้ และสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ในสภาพแวดล้อมขององค์กรหรือโรงเรียนนั้น แต่ในทางปฏิบัติมีข้อควรคำนึงถึงอยู่ 2 ประการ คือ การปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และ ในการปรับตัวนั้นจะต้องดำเนินการอย่างครบวงจรและจะต้องทำเป็นระบบ ทั้ง ปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต (Total Cycle of Input Process Output) ซึ่งการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น พฤติกรรมและประสิทธิภาพ จะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งมีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์หลายตัวแปร เช่น ขนาดขององค์กร เทคโนโลยี สภาพการทำงาน ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรม (ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์, 2545, น. 97)

การแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งมีมากบ้างน้อยบ้างแล้วแต่ความพร้อมของโรงเรียน และความสามารถในการจัดรูปแบบหรือระบบการบริหารงานของแต่ละโรงเรียน การกำหนดรูปแบบการบริหารงานภายในโรงเรียนนั้น แต่ละโรงเรียนเหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตาม ระบบในการทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมา เพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดการประสานงานเป็นแนวทางการร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน และเกิดความเรียบร้อย และกิจกรรมคือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย การจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในโรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร นับตั้งแต่เรื่องของหลักสูตร ควรปรับให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาการต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ควรจัดให้เพียงพอและหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและความถนัดของนักเรียน จะช่วยเป็นแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัว บุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ บางเรื่องเป็นสิ่งที่

ล้ำสมัย ไม่ทันกับสภาพปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น (วาโร เฟ็งส์วัตต์, 2549, น. 53) ดังนั้นการดำเนินการใด ๆ เพื่อแก้ปัญหาจะต้องมีความพร้อมและความสามารถที่จะแก้ปัญหาทันทีต่อเหตุการณ์ใด ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม เพราะประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของการแก้ปัญหาที่สนองตอบทั้งทางด้านเจตคติและด้านพฤติกรรมที่มีต่อปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) สภาพแวดล้อมด้านองค์กร (Organizational Environment) ประกอบด้วยตัวแปรซึ่งเป็นระบบปิดขององค์กรอยู่ภายใต้การดูแลของผู้บริหาร ได้แก่ ขนาดขององค์กร เทคโนโลยี บรรยากาศขององค์กร และทรัพยากรบุคคล 2) สภาพแวดล้อมด้านภาระงาน (Task Environment) ประกอบด้วยตัวแปรที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่องค์กรนั้นตั้งอยู่ เช่น อำนาจ การควบคุม อำนาจ แหล่งเงินทุน แหล่งวัสดุ และ 3) สภาพแวดล้อมด้านสังคม (Societal Environment) เป็นสภาพแวดล้อมมหัพภาค เช่น สภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และกฎหมาย เป็นต้น สภาพแวดล้อมทั้งสาม จะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน จึงเป็นเรื่องที่องค์กรจะต้องแก้ไข ปรับปรุงเพื่อมุ่งอนาคต จะต้องกำหนดกลยุทธ์ให้สามารถคาดการณ์แทนที่จะเป็นการสนองตอบต่อวิกฤติการณ์ นั่นคือ ทำให้องค์กรเป็นฝ่ายปฏิบัติ หรือฝ่ายรุก (Active) แทนที่จะเป็นฝ่ายรับ (Reactive) องค์กรจะต้องมีเครื่องมือที่เหมาะสมในการแก้ไขและประเมินความสำคัญของตัวแปรของสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะสร้างความสัมพันธ์อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอกใช้ทักษะ และความผูกพันของสมาชิกขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การแก้ปัญหาขององค์กรสามารถปรับปรุงพัฒนา และนำไปสู่การมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องจึงควรมีความคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) มาใช้ในการแก้ปัญหาขององค์กร วีระวัฒน์ ปันนิตมัย (2544, น. 47) ได้เสนอว่า ความคิดเชิงระบบเป็นวินัยสำหรับการมองภาพโดยรวม มีกรอบที่มองเห็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเห็นแค่เชิงเหตุเชิงผล เห็นแนวโน้มรูปแบบของความเปลี่ยนแปลงมากกว่าจะเห็นแค่ฉาบฉวยหรือผิวเผิน นอกจากนี้ความคิดเชิงระบบโดยเฉพาะ พลวัตต่าง ๆ ของระบบ ยังเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังให้เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงองค์กร พลวัตต่าง ๆ ของระบบตระหนักว่า องค์กรเปรียบเสมือนเครือข่ายขนาดใหญ่ของศูนย์ย่อย (Nodes) ในการติดต่อประสานงาน

สรุปได้ว่า ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการจัดการบริหารงานด้านต่าง ๆ โดยทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบในการคลี่คลายปัญหานั้นหรือหมดไป ทำให้สามารถดำเนินการจนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สำหรับการวัด ผู้วิจัยกำหนดตัวบ่งชี้โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาที่พบจาก

ผลการวิจัยที่ผ่านมา ซึ่งประกอบด้วย กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน การพัฒนาระบบสารสนเทศงานทะเบียนและวัดผล ครูใช้เทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูสามารถควบคุมและลดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียนได้ จัดสวัสดิการและค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม จัดการความขัดแย้งได้อย่างสันติ และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการบริหารงานภายในโรงเรียนที่เพียงพอ

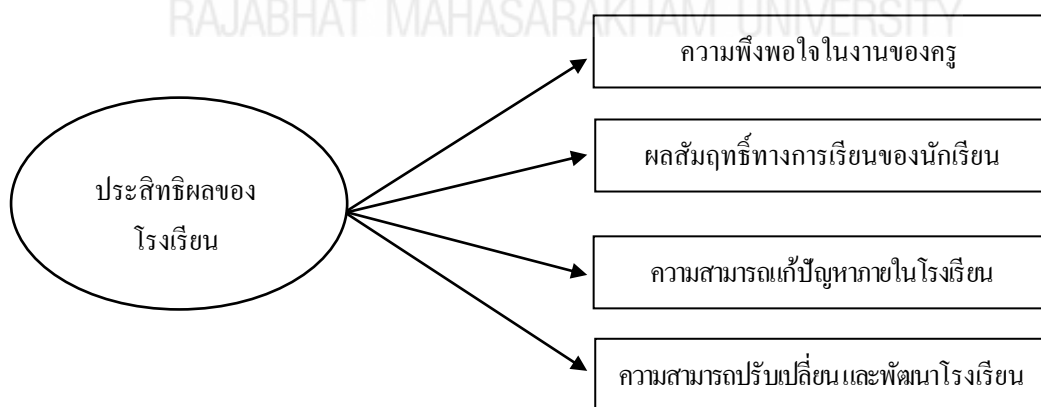
2.3.6 ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Changing And Development)

เนื่องจากโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์กรต่าง ๆ จะต้องปรับตัวหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารให้ทันกับสถานการณ์ เพื่อให้องค์กรอยู่รอด ในฐานะที่โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีลักษณะเป็นระบบเปิดจึงต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยใช้ศาสตร์ทางการบริหารคือ หลักการแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนมาช่วยปรับเปลี่ยนในขณะเดียวกันก็พัฒนาโรงเรียนให้สามารถทำหน้าที่และดำเนินการต่อไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเชิงระบบเกี่ยวกับการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงทางการบริหาร 8 ประการ คือ 1) แรงกระตุ้นส่วนใหญ่ในการปรับตัวในองค์กรมาจากภายนอกองค์กร 2) ความมากน้อยและความคงทนของการปรับตัวเป็นสัดส่วนโดยตรงกับความเข้มข้นของสิ่งเร้าจากระบบใหญ่ 3) การปรับตัวในองค์กรมีโอกาสเป็นไปได้มากกว่า ถ้าหากว่าผู้เข้าสู่ตำแหน่งบริหารสูงสุดมาจากภายนอกองค์กร 4) เมื่อมีความกดดันเพิ่มอย่างต่อเนื่องในระยะแรกระบบจะตอบสนองอย่างเฉื่อยชา ต่อมาจะตอบสนองชดเชยอย่างเกินเหตุ ผลสุดท้ายก็ล่มสลายแบบจบสิ้น 5) จำนวนนวัตกรรมรวมทั้งที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสัดส่วนผกผันกับวาระการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสูงสุด 6) ยังมีระดับการบังคับบัญชามากเกินไป โอกาสปรับตัวเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรก็น้อยเพียงนั้น 7) เมื่อมีการปรับตัวเกิดขึ้นมักเกิดขึ้นจากส่วนบนไปส่วนล่าง มากกว่าจากส่วนล่างขึ้นไปส่วนบน 8) ยิ่งระบบย่อยทำหน้าที่ในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันได้ดีเพียงใด โอกาสปรับตัวเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรก็น้อยเพียงนั้น ซึ่งการปรับตัว และมนทัศน์ที่มีความคล่องตัว และการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่นักวิจัยใช้กันมากในเรื่องการวัดประสิทธิภาพองค์กร วิธีการสร้างแบบจำลองเพื่อเป็นเกณฑ์วัดประสิทธิภาพในระยะกลางซึ่งหมายรวมไปกับความสามารถของฝ่ายบริหารขององค์กรในอันที่จะรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมพอ ๆ กับที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ความไม่มีประสิทธิภาพในการบรรลุถึงการผลิต ประสิทธิภาพและความพอใจอาจเป็นสัญญาณว่ามีความจำเป็นต้องปรับหรือดัดแปลงการปฏิบัติการในด้านการบริหารและนโยบายให้เหมาะสมขึ้น หรือสภาพแวดล้อมจากการเรียกร้องการผลิตซึ่งแตกต่างกัน หรือให้ตัวป้อนซึ่งแตกต่างไปจากเดิม ซึ่งก่อให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง หากองค์กรไม่สามารถหรือไม่ปรับตัว ความอยู่รอดขององค์กรก็จะอยู่ในอันตราย

แนวคิดดังกล่าว ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนจะบรรลุเป้าหมายได้ ผู้บริหารและครู จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น จะต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรมจริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนหรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่คิดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม (วาโร เฟิงส์วีสต์, 2549, น. 52)

สรุปว่า ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของฝ่ายบริหารโรงเรียนในการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อความก้าวหน้าและเท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลง สามารถนำพาองค์การให้อยู่รอดและเจริญเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป สามารถวัดได้จากตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่เสมอ บุคลากรใช้ความรู้ควบคู่ไปกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลที่มีความสนใจเหมือน ๆ กัน และบุคลากรสามารถใช้ความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบ

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถนำมาเขียนเป็น โมเดลการวัดประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 3



ภาพที่ 2.4 โมเดลการวัดประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (น. 52), โดยวาโร เฟิงส์วีสต์, 2549.

2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย คือความมีประสิทธิภาพนั้น โรงเรียนจะต้องมีตัวแบบที่เป็นปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์กันและมีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งเกิดจากความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาและประสบการณ์ของผู้บริหารที่จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้เกิดผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้ โดยพฤติกรรมการบริหารต่อการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสถานะปัจจุบันที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมาจากผลกระทบของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีต่อโรงเรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคตเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและสังคมย่อมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และบางครั้งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็ว (วิมลรัตน์ บุญชู, 2549, น. 27)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา แนวคิด เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ของนักการศึกษา และนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศ รวมไปถึงคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา เพื่อหาตัวแบบที่เหมาะสม และมีลักษณะมีความสัมพันธ์กันเป็น โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล ซึ่งต้องใช้องค์ประกอบที่เป็นตัวแปรหลายตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง จึงได้ทำการสังเคราะห์เพื่อหาตัวแปรที่เหมาะสม และสามารถบ่งชี้ได้ว่า มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับ แบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1990 Cited in Northouse, 2003, น. 177) ก็พบว่า การนำของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้นกว่าปกติ ในขณะที่ วิมลรัตน์ บุญชู (2549, น.145) ก็พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีผลทางตรงต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และทางอ้อมผ่านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และพฤติกรรมครูไปยังประสิทธิภาพของโรงเรียน ทำให้มีผลรวมมีค่าเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิจัยของ วาโร เฟ็งสวัสดี (2549, ก) ที่พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยทางอ้อมจะส่งผ่านพฤติกรรมการบริหารและบรรยากาศโรงเรียน ต่อมา สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, น. 186-187) ก็พบในทำนองที่คล้ายกันว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงและอ้อมผ่านการจัดกระบวนการเรียนรู้ไปยังประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างไม่มีนัยสำคัญสถิติ แต่อ้อมผ่านบรรยากาศโรงเรียนไปยังประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ ผลการวิจัยของ จำเรียง คำป่อง (2543, น. 146-159) ยังพบว่า ผู้บริหารที่มีคุณธรรมทางพุทธศาสนาย่อมเป็นที่ต้องการและพึงพอใจของครู-อาจารย์ เพราะผู้บริหารเปรียบเสมือนหัวใจของหน่วยงาน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับ

กับบทบาทของผู้บริหารเป็นสำคัญ (ยาใจ เดชจันทร์, 2545, น.12) และผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องส่งเสริมความสามัคคีของสมาชิกในองค์กร เพราะจะทำให้เกิดความยึดมั่นในกลุ่ม และทำให้คนพอใจ งานก็บรรลุเป้าหมาย

ส่วนอีกปัจจัยหนึ่งที่เป็นปัจจัยเชิงเหตุส่งมีผลต่อตัวแปรผล คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ซึ่ง สอดคล้องกับ ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์ (2545, น. 138-139) แนวทางการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งลักษณะของผู้บริหารจะต้องยอมรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากครู ให้ความจริงใจ ให้การยกย่องสรรเสริญเป็นประจำ ให้การสนับสนุนต่อการพัฒนาวิชาชีพในระดับสูง และให้ความเป็นอิสระแก่ครูในการปฏิบัติงาน ใช้การสั่งการหรืออำนาจบังคับในระดับต่ำ ใช้ภาวะผู้นำแบบผู้ช่วยเหลือ และส่งเสริมสนับสนุนมากกว่าการควบคุมอย่างเข้มงวดแบบระบบราชการ ในส่วนของครู ก็มีลักษณะที่สนับสนุนความโปร่งใสและความมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงวิชาชีพระหว่างกัน ครูต่างรู้จักและมีความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือและมีพันธะผูกพันกับการทำงาน จึงสามารถกล่าวได้ว่า บรรยากาศของโรงเรียนมีผลต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอนในโรงเรียน ทั้งด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

จากการศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อตัวแปรผล ซึ่งมีลักษณะการส่งผลไปยังตัวแปรผลเป็นเชิงเส้นตรง จำนวนหนึ่ง ซึ่งสามารถจัดตัวแปรที่มีลักษณะเดียวกันและคล้ายกัน เป็นตัวแปรเดียวกันดังนี้

2.4.1 การพัฒนาครู

2.4.1.1 ความหมายของการพัฒนาครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2537, น. 180) ได้กำหนดความหมายของคำว่า ครู มีความหมายหลายนัย ความหมายดั้งเดิม หมายถึง ผู้เปิดประตูทางวิญญาณของศิษย์ไปสู่คุณธรรมชั้นสูง แต่ในปัจจุบันคนทั่วไปเข้าใจครูในฐานะผู้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์เป็นผู้มีความหนักแน่นควรเคารพบูชาของศิษย์

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, น. 3) ได้ให้คำจำกัดความคำว่า ครู ดังนี้ “ครู” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2544, น. 236) ได้ให้ความหมายของครูว่า ครู หมายถึง ผู้สั่งสอน อบรม บ่มนิสัยและถ่ายทอดความรู้ให้กับศิษย์

จากความหมายของคำว่า ครู จากนักศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความหมายที่พอสรุป และได้นำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้ว่า ครู หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมีหน้าที่สั่งสอน อบรม และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน

2.4.1.2 ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาครู

พยับ สุวรรณนิตย์ (2552, น. 42) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการจัดกระบวนการ เรียนรู้ยังต้องเสริมให้ผู้สอนจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ใช้การวิจัยเป็นส่วน หนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อและแหล่งวิทยาการ ประเภทต่าง ๆ จัดการเรียนรู้ให้เกิดได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ที่มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน รวมทั้งส่งเสริมการดำเนินงาน และการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2552, น.23-24) ได้ กล่าวถึงความสำคัญในการจัดกระบวนการเรียน วิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มีบทบาทสำคัญ ยิ่งต่อการพัฒนาความคิดมนุษย์ทำให้มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบ ระเบียบมีแบบแผน สามารถวิเคราะห์ปัญหา และแก้สถานการณ์ได้อย่างดีถ้วน รอบคอบทำให้ สามารถคาดการณ์ วางแผนตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น. 56- 92) ได้กล่าวถึงความสำคัญ จากการวิเคราะห์ สภาพการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน พบว่าส่วนใหญ่ยังจัดกระบวนการเรียนรู้รายวิชา วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์เป็นแบบบรรยายไม่เน้นกระบวนการให้ผู้เรียนได้พัฒนาการคิด วิเคราะห์และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และจากผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-Net) สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ยังอยู่ในขั้นปรับปรุงคือกลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์

สรุป จากเหตุผลความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดการเรียนรู้ในหลายๆด้านอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในทุกด้านของโรงเรียน

2.4.1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู

ครู เป็นผู้ที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างเต็มเปี่ยมในสิ่งที่ป็นวิชาชีพ ซึ่งเป็นผลจาก การเรียนการฝึกหัดมาอย่างดี ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพครู การทำให้ครูมีความเข้าใจอย่างชัดเจน และมีความสามารถมากขึ้นในกระบวนการที่ครูเข้าไปเกี่ยวข้อง เพื่อให้ครูสามารถอำนวยการสอน อย่างเหมาะสม Calderhead And Shorrock. (1997, น. 5) ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงจักว่ามีความ สำคัญอย่างยิ่งในระบบการจัดการศึกษา เพราะเป็นส่วนสำคัญในการเปลี่ยนผู้เรียนให้มี คุณภาพตามที่ต้องการ (กรมวิชาการ, 2539, น. 13) จะเห็นว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูอย่างมากมีสาระการบัญญัติการพัฒนาครู การควบคุมรักษามาตรฐานครู และการจัดสวัสดิการครู รวมทั้งให้ตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาครู เพื่อให้ระบบการศึกษามีครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีคุณภาพการพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ มีดังต่อไปนี้ กรมสามัญศึกษา (2542, น. 24-26)

1. ในกระบวนการจัดการศึกษาให้เน้นหลักหารส่งเสริมมาตรฐานวิชาครูและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพรวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ
3. บุคลากร ทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับ และประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ
4. ให้องค์การวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกหรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ
5. ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ
6. ส่งเสริมให้มีการวิจัยพัฒนาการผลิต และการผลิต และการพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษารวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่า และเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

การเป็นครูต้องมีการฝึกฝน มีมาตรฐานของหลักสูตร มีการประเมินผล มีระยะเวลา และการกระทำที่เหมาะสม รู้เรื่องงานของครู รู้และเข้าใจการเรียนรู้ร่วมกันในสังคมของโรงเรียน และมีความรู้ความสามารถด้านหลักสูตรที่เหมาะสม Scribner (1999, pp. 240-241, อ้างถึงใน สุภาพ เต็มรัตน์ (2550, น. 7) โดยมีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมพื้นฐานและความคิดรวบยอดที่เกิดจากการฝึกหัด เพื่อให้เกิดคุณลักษณะครูที่ดี

Scribner (1999, p 245, อ้างถึงใน สุภาพ เต็มรัตน์, 2550 น. 7) ได้เสนอสิ่งที่ครูต้องพัฒนา ได้แก่

1. ความรู้ในเนื้อหา
2. ทักษะความเป็นครู โดยเฉพาะทักษะด้านการสอนเพื่อเกิดผลต่อเด็กโดยตรง
3. การจัดการห้องเรียนที่ทำท้าย
4. การศึกษาช่องว่างในความรู้ของนักเรียน

นอกจากนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการพัฒนาครู ไว้ดังนี้

Beerens (2000, pp. 23-30, อ้างถึงใน สุภาพ เต็มรัตน์ 2550, น. 7) กล่าวการพัฒนาครูไว้ว่า เป็นการให้ครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนากิจงาน พัฒนางานได้อย่างอิสระ การปฏิบัติตามแนวค่านิยมของสังคมและการมีจรรยาบรรณในการเอาใจใส่การทำงานและในการปฏิบัติงานในโรงเรียนแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดสำหรับครู คือ การให้โอกาสครูได้พัฒนาตนเองอย่างเป็นธรรมชาติในด้านต่อไปนี้

1. การจัดโครงสร้างองค์กรที่เป็นแบบครูอาชีพ
 2. มีการสื่อสารแบบเพื่อนร่วมงาน
 3. การให้โอกาสเข้าอบรมสัมมนา
 4. การให้โอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี และมี
- การประเมินเพื่อให้ทราบการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
5. ส่งเสริมการวิจัยและติดตามผลอย่างใกล้ชิด
 6. จัดทำโครงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตามความต้องการของครู และบุคลากร
 7. การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาครู เช่น ห้องพักครู เอกสารการค้นคว้าบรรณการมีส่วนร่วม
 8. ให้ความสำคัญธรรมเนียมในการตอบแทนรางวัล และการลงโทษ
 9. จัดเงินสวัสดิการเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม

สุภาพ เต็มรัตน์ (2550, น. 2) เป็นการยกระดับความรู้ความสามารถเชิงวิชาการของบุคคลอื่นจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นเป็นการพัฒนาการเรียนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องทันสมัย

ปราชญา กล้าผจญ และ พอลตา บุตรสุทธีวงศ์ (2550, น. 90-93) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่าเป็นการพัฒนาใน 3 ด้าน คือ ด้านที่หนึ่ง พัฒนาการด้านที่สอง พัฒนาการ และด้านที่สามคือ พัฒนางานในด้านการพัฒนาตนเองนั้นประกอบไปด้วย

1. การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต
2. การจัดการตนเองได้เช่น ควบคุมอารมณ์ได้มีความโปร่งใส และมีความสามารถในการปรับตัว
3. การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์มีความคิดริเริ่ม
4. การบริหารจัดการความสัมพันธ์การมีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี

พงศธร มหาวิจิตร (2552, น. 73) ได้กล่าวถึง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้มีเจตนารมณ์ที่ต้องการเน้นว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดและนอกจากนี้ยังระบุว่าให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ใช้ความรู้ ตลอดจนจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง คิดเป็น ทำเป็น

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง มีความหมายมากมาย เป็นความต้องการของบุคคลในการที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนจากที่เป็นอยู่ให้มีความรู้ ความสามารถที่มากขึ้น หรือสูงขึ้น ให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือได้ผลงานที่ดียิ่งกว่าเดิม โดยความต้องการของบุคคลเป็นผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริง และเป็นความต้องการเมื่อสิ่งที่ได้รับก่อให้เกิดประโยชน์เป็นการพัฒนาตนเองทั้งในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็น พัฒนาการ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบด้วย ทำให้บุคคลสามารถดำเนินกิจกรรมที่สนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้และพัฒนาตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้น ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้เป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขของบุคคล

2.4.1.3 การวัดปัจจัยด้านการพัฒนาครู

ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดการพัฒนาครู โดยอาศัยแนวคิดของ Beerens (2000, pp. 23-30) โดยสร้างแบบวัดการพัฒนาครูอาศัยแนวคิดของ Beerens. เป็นแนวคิดในการสร้างแบบวัด และประยุกต์กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีสาระบัญญัติการพัฒนาครูการส่งเสริมให้ครู เข้ารับการประชุมอบรมสัมมนา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ทักษะและเทคโนโลยีการส่งเสริมพัฒนากระบวนการเรียนการสอนสร้าง

นวัตกรรมและทำวิจัยในชั้นเรียนการจัดการทำโครงการการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และการจัดสวัสดิการเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาครู

2.4.1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการพัฒนาครู

ปัจจัยด้านการพัฒนาครูต่อความสำเร็จในการพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจากการศึกษาของ สมลักษณ์ สุวรรณมาลี (2539, น. 44) พบว่าการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ สอดคล้องกับ Torres (1998, p. 65) ที่พบว่าความรู้สึทักของครูหลักจากได้เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมครูผู้ช่วยมืออาชีพทำให้เกิดความเต็มเต็มความต้องการด้านการศึกษาคส่วนบุคคลและได้พัฒนาการเรียนการสอนบางอย่างที่จำเป็นเพื่อการทำงานร่วมกับนักเรียนซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ อภิญา เหมระ (2544, น. 74) ที่พบว่าครูธุรกิจ ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ ในการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกด้าน บ่อยกว่าครูธุรกิจ ที่มีประสบการณ์ในการเพิ่มพูนความรู้ 1 ครั้ง และตั้งแต่ 2 ครั้งขึ้นไป Scribner (1999, pp. 245-246, อ้างถึงใน สุภาพ เต็มรัตน์, 2550, น. 51) ได้ศึกษาการพัฒนาครูโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบแรงจูงใจที่ครูต้องการเพื่อให้เป็นครูอาชีพ ประสบการณ์ของครูที่จะพัฒนาตนเองเป็นครูอาชีพ และอิทธิพลบริบทของมีผลต่อการพัฒนาสู่ครูอาชีพ พบว่า สิ่งจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ของครู คือ แรงจูงใจภายใน 4 ประการ ได้แก่ ความต้องการความรู้ด้านเนื้อหาทักษะในการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียนและช่องว่างระหว่างความรู้ของนักเรียน แรงจูงใจภายนอก 2 ประการ คือ รางวัลกับสิทธิบัตร นอกจากนั้น การเรียนรู้เพิ่มเติมของครูประจำการเกิดจากการร่วมมือร่วมใจของครูในการจัดการชั้นเรียน และการร่วมกันพัฒนาการเรียนหรือทักษะการเป็นครูร่วมกัน สิ่งที่ครูต้องการสนับสนุนคือ การได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยอย่างเพียงพอ และจัดกิจกรรมการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน

การพัฒนาครูเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนตามเป้าหมายที่กำหนด การดำเนินการในการพัฒนาครูเป็นยุทธศาสตร์สำคัญมากที่ทุกโรงเรียนต้องจัดกระทำ และถือว่าเป็นงานประจำ Dalin.(1993, pp. 149-150, อ้างถึงใน สุภาพ เต็มรัตน์, 2550, น. 53) เพื่อให้เกิดการเตรียมตัว เป็นตัวอย่างในค่านิยม และวัฒนธรรมของครูที่เหมาะสม Bauman (1996, p. 99, อ้างถึงใน สุภาพ เต็มรัตน์, 2550, น. 53)

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2551, น. 15) การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน โดยรวมครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านการวัดและประเมินผล การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา และนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชนกรุงเทพมหานครใน 9 ด้าน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดย ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเอง มากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ปริญญาตรี สำหรับการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

อภิสิทธิ์พร สถิตภาคีกถ (2555, น. 1) โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้ โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : กรณีศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ระยะเวลา มีนาคม-ธันวาคม 2555 ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาบริบทและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครศรีธรรมราช
- 2) ศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3) วิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน เป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครศรีธรรมราช
- 4) ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน เป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครศรีธรรมราช
- 5) เพื่อ ประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครศรีธรรมราช
- 6) เพื่อถอดบทเรียนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ในจังหวัด นครศรีธรรมราช

กลุ่มเป้าหมาย เป็นโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 5 โรง ได้แก่ 1) โรงเรียนบ้านทุ่งชน 2) โรงเรียนบ้านอินทนิล 3) โรงเรียนบ้านน้ำขาว 4) โรงเรียนบ้านทุ่งชันหมาก และ 5) โรงเรียนวัดสโสมสร กระบวนการวิจัยประกอบด้วย 1) ขั้นเตรียมการวิจัย 2) ขั้นพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบ 3) ขั้นปรับปรุงรูปแบบ 4) ขั้นการทดลองใช้รูปแบบ และ 5)ขั้นการสรุปผลการใช้รูปแบบ เครื่องมือการวิจัย ได้แก่

- 1) แบบสอบถามบริบทและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของ โรงเรียน
- 2) แบบตรวจสอบ

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา 3) แบบประเมินความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อประเด็นและกิจกรรมการพัฒนาตามรูปของผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง 6.2.5 การจัดสรรเวลาของนักวิจัยในโครงการและโรงเรียนยังไม่สามารถดำเนินการ ได้ตามแผน เนื่องจากภาระงานประจำและความรับผิดชอบในพันธกิจแตกต่างกัน 6.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก 6.3.1 จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นการเฉพาะ สามารถจัดการเรียนการสอน บริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ที่ส่งผลถึงคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6.3.2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก 6.3.3 จัดระบบเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและ บุคลากรทางสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ข้อเสนอแนะ 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1.1 การกำหนดรูปแบบการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก ควรทำการการศึกษา แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องร่วมกับบริบทสภาพจริงของโรงเรียน เพื่อกำหนดจุดเน้นในการ พัฒนา และสร้างการยอมรับในการพัฒนา จะทำให้ได้รูปแบบที่มีความถูกต้องเชิงทฤษฎี ละความ เหมาะสมเป็นไปในทางปฏิบัติ 1.2 โรงเรียนแต่ละโรงเรียนควรทำการทบทวนบริบทของโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วมจากทุก ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่เพื่อปรับปรุงให้มีความเหมาะสมกับสภาพจริง ของโรงเรียนมากที่สุด 1.3 โรงเรียนควรกำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามขั้นตอนและ แผนปฏิบัติการ ของรูปแบบอย่างใกล้ชิดเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาครูตามตามรูปแบบบรรลุตามเป้าหมาย 1.4 โรงเรียนควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในโรงเรียนและมีแผนการนิเทศ อย่างเป็นระบบเพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจในการดำเนินงานมากขึ้น 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 2.1 การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านระยะเวลาของทีมวิจัยและความพร้อมในการพัฒนาของ แต่ละโรงเรียนต่างกัน การวิจัยครั้งต่อไปควรกำหนดพื้นที่วิจัยที่มีความพร้อมสูงเพียงหนึ่ง โรงเรียน เพื่อ เป็นโรงเรียนต้นแบบในการพัฒนารูปแบบและขยายผลไปสู่การพัฒนารูปแบบของโรงเรียนอื่น ๆ 2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการ พัฒนาทักษะการคิดของนักเรียน โดยใช้โครงงานเหมือนกันทั้งห้าโรงเรียน การวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัย และพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยกำหนดจุดเน้นการพัฒนาที่ต่างกัน หรือกิจกรรมสถานศึกษาและชุมชน 4) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการพัฒนาในประเด็นที่เป็นเป้าหมาย 5) แบบสอบถามความคิดเห็น ต่อการเข้าร่วมโครงการในภาพรวม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การ วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัย พบว่า 1. ผลการศึกษาบริบทและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า โรงเรียนทั้ง 5 โรงเรียนมีความแตกต่างกันด้านข้อมูล

พื้นฐานทั่วไป คณะนักทฤษฎี การคิด แต่มีสิ่งที่คล้ายคลึงกันคือ ชุมชนแวดล้อมให้ความสำคัญต่อการศึกษาร่วมมือและ ต้องการให้โรงเรียนคงอยู่ต่อไป ส่วนครูและผู้บริหารมีความต้องการในประเด็นการพัฒนาแตกต่างกัน ส่วนวิธีการพัฒนาแตกต่างกัน 2. ผลการศึกษาสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเคราะห์ได้ 3 ประเด็น คือ 1) การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก และ 3) แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ 3. ผลการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่าโรงเรียนมีรูปแบบการพัฒนาเป็นของตนเอง มีความสอดคล้องกับปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน และมีคุณภาพด้านอื่น ๆ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนใหญ่เน้นการพัฒนาทักษะการคิด โดยใช้โครงงาน และการบูรณาการ ICT ในการจัดการเรียนรู้ จำนวน 1 โรงเรียน 4. การทดลองใช้รูปแบบ พบว่า โรงเรียนทุกโรงเรียนได้ทบทวนแผนดำเนินงานและจัดกิจกรรมตามแผน มีทั้งกิจกรรมการพัฒนาครู การนิเทศติดตาม และสนับสนุนทรัพยากร ระดับโครงการมีการสนับสนุนวิทยากร เอกสาร และทรัพยากร การพัฒนาครูและผู้บริหาร การนิเทศติดตาม และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5. ความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ พบว่า ครูและผู้บริหารมีความเห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม สามารถใช้ได้ เกิดผลต่อครูและผู้เกี่ยวข้องตามจุดมุ่งหมาย ครูและผู้บริหาร มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติต่อประเด็นที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นสูงกว่าก่อนพัฒนา นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีความสามารถด้านการคิดมีส่วนร่วมและสนใจด้านการเรียนมากขึ้น คณะผู้บริหาร และนักเรียนมีชิ้นงานจากการพัฒนาการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ 6. ผลการถอดบทเรียนจากการดำเนินโครงการ พบว่า ครูและผู้บริหารมีความเห็นว่าการเข้าร่วมโครงการเป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์ต่อโรงเรียน แต่จะมีปัญหาเรื่องภาระงาน เวลา และความรู้ความเข้าใจในประเด็นที่พัฒนาอย่างชัดเจน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้นและให้การสนับสนุนการเรียนของนักเรียนมากขึ้น บทเรียนจากการดำเนินงานของโครงการนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ให้กับหน่วยงานต้นสังกัดทั้งระดับประเทศ เขตพื้นที่ และโรงเรียน จากความสำคัญของการพัฒนาครู และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปเป็นค่านิยมเชิงปฏิบัติการ ได้ว่าการพัฒนาครู หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรและจัดสวัสดิการ เครือข่ายการเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการพัฒนาครูแบ่งประเด็นการวัดออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการประชุมอบรมสัมมนา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และมีทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนสร้างนวัตกรรมและทำวิจัย

ในชั้นเรียน โรงเรียนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนและการจัดสวัสดิการ เครือข่ายการเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการพัฒนาครู ดังเช่น

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถานบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับข้าราชการครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีรายได้เพียงพอเหมาะสมกับฐานะทางสังคม และวิชาชีพ

มาตรา 57 ให้นหน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าว มาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาจบการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านพัฒนาครูมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านการพัฒนาครูมีผลทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารจัดการ 2) ปัจจัยด้านการพัฒนาครูมีความสัมพันธ์กับการศึกษา การนิเทศ และความพอใจในงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยทางด้านการพัฒนาครูจะส่งผลต่อพฤติกรรมของต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอน เพราะการจัดการศึกษาจะต้องเน้นหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู โดยการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และเมื่อครูได้รับการพัฒนาในอาชีพอย่างต่อเนื่องแล้ว ย่อมส่งผลให้ครูมีความรักในองค์กรและส่งผลที่ดีต่อการสอนส่งผลเกิดความพึงพอใจในการสอนอีกด้วย

2.4.2 การบริหารจัดการ

2.4.2.1 ความหมายของการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากมายต่าง ๆ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ว่า “ผู้บริหารสถานศึกษายุคปฏิรูป หมายถึง ผู้ที่เอาใจใส่และส่งเสริมผู้เรียนตามความถนัดและความสามารถ รวมทั้งเฝ้าระวังผู้เรียนมิให้เกิดภาวะเสี่ยงในอนาคต มิใช่จ่วนอยู่กับเอกสาร งานบริหารและธุรการ แต่เพื่อหันมามองผู้เรียนมากยิ่งขึ้น”

สุภาพรณ ไกรฤกษ์ (2548, น. 20-21) กล่าวว่า การบริหาร คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นกลไกในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังมีหลายท่านได้นิยามการบริหารว่า

1. การบริหาร คือ กระบวนการทำงานกับคนและโดยอาศัยคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

2. การบริหาร คือ กิจกรรมในการใช้ทรัพยากรขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545, น. 18-19) ได้รวบรวม ความหมายของ คำว่า “การบริหารจัดการ” และ “การจัดการ” ได้ดังนี้

1. คำว่า “การบริหาร” (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูง โดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง เป็นคำนิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคำว่า “ผู้บริหาร” (Administrator) จะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐ หรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร (Schermerhorn, 1999, p. G-2) การบริหาร คือกลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำหรือการสั่งการ (Leading/Directing) หรือการอำนวย และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร (6 M's) เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

2. คำว่า “การจัดการ” (Management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้) ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ (Business Management) ส่วนคำว่า “ผู้จัดการ” (Manager) จะหมายถึงบุคคลในองค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร การบริหารจัดการ (Management) หมายถึงชุดของหน้าที่ต่าง ๆ (A set of Functions) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) หมายถึง การใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า (Cost-effective) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) นั้นหมายถึงการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (Right Decision) และมีการปฏิบัติการสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ควบคู่กัน (Griffin, 1997, p. 4)

ในอีกแนวหนึ่งอาจกล่าวได้ว่าการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ (Certo, 2000,

p. 555) หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพคำว่า “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) มีความหมายแตกต่างกันเล็กน้อย โดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบายไปลงมือปฏิบัติ นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่าการบริหารใช้ในภาครัฐ ส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชน อย่างไรก็ตาม ในตำราหรือหนังสือส่วนใหญ่ทั้ง 2 คำนี้มีความหมายไม่แตกต่างกัน สามารถใช้แทนกันได้และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

จากความหมายต่าง ๆ ข้างต้น การบริหารจัดการจึงเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ประเด็นสำคัญของการบริการจัดการ (Management) มีดังนี้

1. การบริหารจัดการสามารถประยุกต์ใช้กับองค์กรใดองค์กรหนึ่งได้
2. เป้าหมายของผู้บริหารทุกคนคือ การสร้างกำไร
3. การบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิต (Productivity) โดยมุ่งสู่ประสิทธิภาพ (Efficiency) (วิธีการใช้ทรัพยากรโดยประหยัดที่สุด) และประสิทธิผล (Effectiveness) (บรรลุเป้าหมายคือประโยชน์สูงสุด)
4. การบริหารจัดการสามารถนำมาใช้สำหรับผู้บริหารในทุกระดับชั้นขององค์กร

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การร่วมมือกันดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้และในการที่จะพิจารณาการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ นั้น พิจารณาได้จากหน้าที่ในการจัดการ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการและการควบคุม

1. การวางแผน หมายถึง การกำหนดวิธีทางที่จะปฏิบัติไว้เป็นการล่วงหน้า ซึ่งจะทำให้เป็นผลสำเร็จตามต้องการ การวางแผนประกอบด้วย กระบวนการนึกคิดที่สมบูรณ์และเป็นสาระถูกต้อง พัฒนากลยุทธ์ จัดทำแผนงาน จัดสรรการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ กำหนดวิธีปฏิบัติ และแนวนโยบายที่ดีที่สุดสำหรับองค์กรของตน ภายหลังจากการที่ได้มีการวิเคราะห์และคาดการณ์สภาพเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างระมัดระวังและรอบคอบที่สุดแล้ว เป้าหมายสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่วางแผนนี้ คือ จะต้องตัดสินใจเลือกและรู้จักทำแผนต่าง ๆ ให้ได้แผนงานที่ดีที่สุด และเหมาะสมกับกำลังความสามารถขององค์กร

2. การจัดองค์กร หมายถึง ภาวะในการกำหนดจัดเตรียมความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การคัดเลือก บรรจุกคนเข้าทำงานและธำรงรักษาให้คนมีประสิทธิภาพอยู่ในองค์กร

4. การสั่งการ หมายถึง ความพยายามที่จะทำให้การกระทำต่าง ๆ ของทุกฝ่ายในองค์กรเป็นไปทางที่จะส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

5. การควบคุม หมายถึง การบังคับหรือกำกับให้การทำงานต่าง ๆ เป็นไปตามแผน

2.4.2.2 ความสำคัญของการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาในแต่ละองค์กร ถ้าองค์กรใดมีการบริหารจัดการที่ดีก็จะทำให้องค์กรนั้นสามารถพัฒนาได้สำเร็จและจะสามารถคงอยู่ได้ แต่ถ้าองค์กรใดขาดการบริหารจัดการที่ดีองค์กรนั้นก็มักจะประสบกับความล้มเหลวและไม่สามารถคงอยู่ได้ ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการเอาไว้เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้ระบุอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาในมาตรา 39 ไว้ว่า ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2545, น. 24) การกระจายอำนาจตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 34 (2) ซึ่งได้กำหนดให้สถานศึกษา ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับหลักการบริหารที่ใช้โรงเรียน เป็นฐาน (School-Based Management: SBM) ทำให้สถานศึกษาสามารถบริหารตนเองได้อย่างอิสระ ซึ่งเป็นการสร้างรากฐาน และความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาดังนั้น สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลจึงมีสิทธิหน้าที่ และมีอำนาจตามกฎหมายในการบริหารงาน ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นตัวแทนของนิติบุคคล ที่ใช้อำนาจแทนสถานศึกษาทั้งระบบ โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษา ทำหน้าที่กำกับส่งเสริมและทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา ทำให้มีศักยภาพบางประการ ซึ่งรุ่ง แก้วแดง (2546, น. 18-20) ได้เสนอไว้ว่าสถานศึกษาจะสามารถรับบริจาคทรัพย์สินในนามของสถานศึกษาได้และมีอิสระในการบริหารจัดการทรัพย์สินที่ได้รับบริจาค ทำนิติกรรมบางด้านได้ มีการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง และเป็นการสร้างความพร้อมสำหรับการกระจายอำนาจ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547, น. 1) ได้สรุปว่า บทบาทที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีให้มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น คือ การแก้ไขปัญหาผู้เรียน นอกจากการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ซึ่งแนวทางดังนี้ กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนว่าจะพัฒนาเยาวชนในด้านใดบ้าง โดยก่อนอื่นผู้บริหารควรมีการประเมินสถานการณ์ทางสังคมในปัจจุบันว่าจะมีผลกระทบต่อผู้เรียนอย่างไร รวมถึงการนำผลการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของสภาพสังคมต่อผู้เรียน เพื่อดูข้อเสนอในการพัฒนาผู้เรียน แล้วนำวิเคราะห์ว่าจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เช่น ปัญหายาเสพติด วัตถุนิยม การมีเพศสัมพันธ์ในวันเรียน เป็นต้น สถานศึกษาศึกษาควรพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะความสามารถในเรื่องใดบ้าง ที่จำเป็นต่อการเอาตัวรอดในสังคม ปรับเปลี่ยนการบริหารเป็นแบบเชิงรุก ผู้บริหารควรไวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพราะมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน และเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นลักษณะ การบริหารจัดการควรเปลี่ยนจาก “เชิงรับ” สู่ “เชิงรุก” มากขึ้น ผู้บริหารควรสามารถคาดการณ์ได้ว่าการพัฒนาผู้เรียนควรไปในทิศทางใดในอนาคต อาทิ ปัจจุบัน การแข่งขันของอุตสาหกรรมเทคโนโลยี ทำให้เกิดการผลิตเทคโนโลยีรูปแบบใหม่ ๆ ซึ่งกลุ่มผู้บริโภคที่มีขนาดใหญ่ที่สุดคือ กลุ่มเด็กและเยาวชน ผู้บริหารฯ สามารถคาดการณ์ได้ทันทีว่า ผู้เรียนอาจตกเป็นทาสของเทคโนโลยี หรือใช้เทคโนโลยีไปในทางที่ผิดได้ ดังนั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการสอนทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องและวิธีหลีกเลี่ยงการตกเป็นเหยื่อของเทคโนโลยี บริหารองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน การบริหารองค์ความรู้จะทำให้ผู้บริหารฯ สามารถดึงทรัพยากรและองค์ความรู้มาใช้ได้ง่าย สามารถลดความผิดพลาดและความสิ้นเปลือง โดย จัดทำฐานข้อมูลของสถานศึกษา ผู้บริหารฯ ควรให้สถานศึกษามีฐานข้อมูลที่เป็นสำหรับการพัฒนาผู้เรียน อาทิ ปัญหาของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เช่น ปัญหาผลการเรียนตกต่ำ พนันบอล ยกพวกตีกัน ยาเสพติด ดิดเกม ฯลฯ ปัญหาของชุมชนที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้เรียน เช่น ชุมชนมีปัญหาการลักเล็กขโมยน้อย ปัญหายาเสพติด ปัญหาความยากจน ฯลฯ ทรัพยากรในชุมชนที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียน เช่น ลานกีฬา สวนสาธารณะ ศูนย์เรียนรู้ภายในชุมชน ฯลฯ รวมทั้ง ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งฐานข้อมูลเหล่านี้ มีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาผู้เรียนเป็นรายบุคคล การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียนในสถานศึกษา รวมถึงสามารถเป็นประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น พ่อแม่ผู้ปกครอง นักจิตวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ฯลฯ เพื่อสร้างความร่วมมือในการป้องกันและแก้ปัญหาผู้เรียน นอกจากการแสดงบทบาทตามที่กล่าวมาข้างต้น ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีทักษะที่

จำเป็นบางอย่าง ที่เอื้อต่อการบริหารสถานศึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ดังนี้ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารฯ ควรมีหัวคิดก้าวหน้า กล้าคิดหาสิ่งใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้พัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน โดยไม่ยึดติดกับประเพณีและระบบราชการแบบเดิม แต่ทั้งนี้ให้เป็นไปตามความเหมาะสมของอำนาจหน้าที่และทรัพยากรของสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารฯ สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการตามบริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เรียนรู้ไม่อยู่นิ่ง ผู้บริหารฯ ควรมีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ ติดตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสถานการณ์หรือทิศทางการศึกษาทั้งในเชิงลึก เชิงกว้างและมองไกล รวมถึง การใฝ่รู้ในด้านเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร อนาคตศึกษา จิตวิทยา การเมือง เศรษฐศาสตร์ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารฯ สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้เหล่านี้มาพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาผู้เรียน ขยันสร้างทีมงาน การพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารฯ ไม่สามารถดำเนินงานได้คนเดียว จำเป็นต้องสร้างทีมงานเพื่อช่วยบริหารจัดการให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยอธิบายวิสัยทัศน์และเป้าหมายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทราบ เพื่อให้มีทิศทางการทำงานแบบเดียวกัน สังคมที่อยู่ภายใต้กระแสโลกภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและควบคุมได้ยาก นั้นหมายถึงผลกระทบด้านลบที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนย่อมควบคุมได้ยากเช่นเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาในวันนี้จึงควรบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะความสามารถของตนเองอยู่เสมอ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ ความสามารถเตรียมพร้อมให้เท่าทันกับสังคมยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อเป็นเกราะป้องกันผู้เรียนให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปลอดภัย.

โครงการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ (2549, น. 2) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมืออาชีพ เมื่อพิจารณาจากคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้ดำรงวิชาชีพชั้นสูงแล้ว ส่วนใหญ่เรามักจะพบว่ามีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง คุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติในวิชาชีพหรือประสบการณ์จากการผ่านการฝึกอบรม การปฏิบัติในวิชาชีพ ผลงานเชิงวิชาการ ผลงานดีเด่น หรือการปฏิบัติที่ดีเด่น ก้าวหน้า ลักษณะเชิงบุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์ประจำวิชาชีพ และการยึดวิชาชีพนั้นเป็นอาชีพหลักในการดำเนินชีวิต แต่สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพนั้น ในที่นี้จะเสนอลักษณะสำคัญที่ควรจะต้องปรากฏให้เห็นในตัวบุคคลที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา คือ

1. ความสามารถในการเชิงวิชาการที่เป็นที่ยอมรับของคนในวงการบริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับตัวผู้บริหารสถานศึกษานั้น งานหลักคือ การบริหารสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพในระดับสูง ผลงานที่สำคัญที่สุดคือ การศึกษาที่มีคุณภาพของสถานศึกษา การที่ผู้บริหารมีผลงานทางวิชาการของตนเอง มีบทความที่แสดงถึงฐานความรู้ของ

ตนเอง มีงานวิจัย งานนวัตกรรมการศึกษาที่มีฐานจากวิชาการชั้นสูง การมีตำราหรือเอกสารวิชาการ เผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีปริมาณและคุณภาพ เป็นที่รู้จักกันในแวดวงการบริหารด้วยกันหรือใน วงการอื่นที่เกี่ยวข้อง จะเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความศรัทธาให้แก่พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ครู บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา นักเรียนและชุมชนหรือบุคคลวงนอกได้เป็น อย่างดี และจะเป็นฐานของการสะท้อนถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการของตัวผู้บริหารเองโดยตรง ความเป็นผู้ที่มีความสามารถทางวิชาการจึงเป็นคุณลักษณะที่เป็นปัจจัยสำคัญในระดับต้น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ นอกจากนี้ ความเป็นนักวิชาการ ความสามารถทางวิชาการ และ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ จะมีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นนักบริหารมืออาชีพเป็นอย่างมาก

2. ความเป็นคนซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรมความเป็นคนซื่อสัตย์ สุจริตและ ยุติธรรมจะเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต ผู้บริหาร สถานศึกษานั้นอยู่ในสถานะที่อาจให้คุณ-ให้โทษต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และ ผู้ได้บังคับบัญชาได้ค่อนข้างมาก มีอำนาจอนุมัติ กำหนดการแต่งตั้งตำแหน่งภายใน แต่งตั้ง กรรมการต่าง ๆ ที่เป็นกรรมการภายในของสถานศึกษาและอาจเป็นผู้เสนอการแต่งตั้งตำแหน่ง สำคัญบางอย่างได้ในอนาคต ผู้รับผิดชอบการประเมินการสอนและการท างานของบุคลากรต่าง ๆ ในโรงเรียน จะมีอำนาจตรวจสอบการทำงานในสถานศึกษาได้ทุกเรื่อง ทุกขั้นตอนความเป็นคน ซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการบริหารสถานศึกษาที่จะสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจจากครูและบุคลากรได้ค่อนข้างมาก นำมาซึ่งขวัญและกำลังใจ ความกระตือรือร้นในการ ทำงาน และการให้ความร่วมมือ การที่จะได้รับการประเมินให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงในผลงาน และการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ความสามัคคี การดำเนินงานร่วมกัน อย่างราบรื่น และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์แผนงาน นโยบายและ วิสัยทัศน์กับการพัฒนาโรงเรียน

3. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เห็นการณ์ไกล มองอนาคตขององค์กรเป็นหลักการมี คุณลักษณะเป็นคนมองอนาคต (Future-oriented) เห็นการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ (Vision หรือเป็น Visionary Manager) เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ สามารถฝึกฝนอบรม สั่งสมได้ เพิ่มพูนทักษะได้ สำหรับผู้ที่มีความสามารถก้าวขึ้นมาสูงถึงระดับตำแหน่งผู้นำองค์กร วิสัยทัศน์กว้างไกลจึงเป็น คุณลักษณะจำเป็นที่สำคัญ งานการศึกษาของโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นงานสำคัญต่อการพัฒนา ตัวคนหรือเยาวชนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษานั้น และคนที่ได้ผ่านกระบวนการหรือ ได้รับการพัฒนาจากสถานศึกษานั้นจะกลายเป็นฐานสำคัญของสังคมต่อไป

4. ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิรูปการศึกษาการปฏิรูปการศึกษาจะมีการ เปลี่ยนแปลงในการศึกษาค่อนข้างมาก แตกต่างไปจากที่เคยรู้ เคยเข้าใจ ที่เคยมีประสบการณ์

การปฏิรูปตามแนวที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องรู้ว่าจุดหมายของการปฏิรูปการศึกษาคือ การพัฒนาเยาวชนและคนไทยในอนาคตให้เป็นคนดี มีคุณภาพ เป็นคนเก่ง คิดดี มีคุณภาพ มีความเป็นไทย สามารถปรับตัวได้เหมาะสมกับสถานการณ์โลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งคุณภาพของคนไทยเช่นนี้ จะเป็นทรัพยากรสำคัญสำหรับการอยู่รอดและการพัฒนาของประเทศไทยในกระแสสังคมยุคใหม่ ที่ต้องใช้ความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญของการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตในด้านการจัดการเรียนการสอน เปลี่ยนจากระบบที่เคยเน้นเนื้อหาวิชา และจากการที่ครูเป็นศูนย์กลางหรือเป็นแกนหลักของการจัดการเรียนการสอน ไปเป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความสำคัญของผู้เรียนเป็นหลัก ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้พัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ ให้ประเมิณผล การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ให้ปรับบทบาทของครูจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ มาเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการเรียนรู้ ให้ชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน และการถ่ายทอดความรู้และใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งความรู้ที่หลากหลายเพื่อการเรียนการสอนในด้านหลักสูตร จะมีการพัฒนาหลักสูตรสู่แนวใหม่ที่เน้นการตอบสนองผู้เรียนและชุมชน มีกระบวนการและเนื้อหาที่ครอบคลุม เชื่อมโยง ต่อเนื่องกันทุกระดับและประเภทของการศึกษาไม่ตัดเป็นแท่งแบ่งเป็นท่อนแบบเก่า จะครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมจริยธรรม เน้นการกระจายอำนาจให้สถานศึกษา จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับท้องถิ่นและตนเองได้ โดยส่วนกลางจะจัดทำหลักสูตรแกนกลางและมาตรฐานการศึกษาของชาติในการปฏิรูปวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา จะปฏิรูปสู่ระบบและกระบวนการผลิตครูในแนวใหม่ ปรับระบบการใช้และการพัฒนาครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง จะมีการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาเป็นการเฉพาะ การบริหารจัดการตามแนวปฏิรูปการศึกษาจะเป็นการจัดระบบบริหารใหม่ ให้การศึกษาเป็นระบบที่มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษาและท้องถิ่น จะมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่สถานศึกษาโดยตรงตามมาตรา 39และมาตรา 40 นอกจากสาระดังกล่าวแล้ว สถานศึกษายังมีภารกิจอีก เช่น เรื่องประกันคุณภาพและภารกิจเฉพาะซึ่งจะเป็นไปตามที่กำหนดในมาตราต่าง ๆ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แต่สิ่งที่สำคัญที่เป็นหัวใจคือ การดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่ต้องเป็นไปตามแนวการจัดการศึกษา ในหมวด 4 มาตรา 22-30โดยตรง

5. ความสามารถในการบริหารจัดการผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช่ผู้บริหารส่วนราชการตามระบบราชการ แต่เป็นผู้นำในหมู่นักวิชาชีพชั้นสูงที่มีความเป็นตัวของตัวเองและมีความ

รับผิดชอบในวิชาชีพค่อนข้างสูง ไม่ชอบการสั่งการ ไม่ชอบการบังคับบัญชา ไม่นิยมการใช้อำนาจของตัวผู้บริหารแต่นิยมการมีส่วนร่วม การปรึกษาหารือ การให้เกียรติกันการรู้จักยกย่องกัน การอยู่ร่วมและปฏิบัติงานแบบเพื่อนร่วมอาชีพเป็นแบบ Colleague ไม่ใช่แบบลูกน้องในขณะที่หลายส่วนยังต้องเกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์ ต้องเป็นไปตามระเบียบ ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย การศึกษาและ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพจึงต้องใช้ความสามารถอย่างสูงในการบริหารจัดการ ดูแล สนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มประสิทธิภาพ ในขณะที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนไปอย่างมาก การใช้อำนาจสั่งการถึงแม้จะทำให้เกิดผลให้เกิดการไว้ประสิทธิภาพได้ง่าย ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ผู้บริหารต้องแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่สืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงให้ทันท่วงทีที่ผู้บริหารสถานศึกษาปัจจุบันและอนาคตจะต้องรู้และเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล จะต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการ การศึกษา ในการเรียนการสอนของโรงเรียน ต้องมีความสามารถเป็นผู้นำในการประสานประโยชน์ ในการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหา การร่วมมือกัน พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการบริหาร การศึกษาของโรงเรียน ที่สำคัญคือ การรู้จักให้ความสำคัญและเคารพในศักยภาพของผู้อื่น การมีทักษะสูงด้านมนุษยสัมพันธ์และกระบวนการกลุ่ม-ทีม ในการทำงาน

6. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตร ศาสตร์การสอน รูปแบบการเรียนการสอน และความก้าวหน้าทางวิทยาการที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ความรู้ในเรื่องดังกล่าวนี้จะมี ความสัมพันธ์กับความเป็นนักวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีความรู้ความชำนาญสูงในเรื่องหลักสูตรและการสอนมักจะได้รับการยอมรับให้เป็น ผู้นำทางวิชาการ ถือได้ว่าเป็นเนื้อหาสาระชั้นสูงที่ผู้บริหารต้องไม่มองข้าม และเป็นสิ่งที่ช่วยสร้าง ศรัทธาในหมู่ครู บุคลากรทางการศึกษา และในแวดวงการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาได้ให้แนวหลักสูตรและการดำเนินงานตามหลักสูตรในแนวใหม่ที่แตกต่างจากระบบเก่าโดยสิ้นเชิง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ที่สามารถเห็นภาพรวมของ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ทั้งระบบได้ไม่ยากนัก และจะเห็นได้โดยง่ายว่า สัมพันธ์โดยตรงกับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของโรงเรียนที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการในโรงเรียนของตนเองได้โดยตรง

7. ความรู้และความสามารถทางด้านเทคโนโลยีในระดับที่เพียงพอโลกปัจจุบัน และอนาคตจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จะมีการใช้เทคโนโลยีกันอย่างแพร่หลาย มีการใช้อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีการสื่อสาร สารสนเทศใหม่ๆ ในการสื่อสารส่งผ่านข้อมูลความรู้กันอย่างกว้างขวาง จะกลายเป็นวัฒนธรรม ใหม่ในการบริหารจัดการเรียนการสอนที่มีอิทธิพลแผ่กว้างทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษายุคปฏิรูป

จึงต้องรู้ทัน ก้าวทัน รู้จักและสามารถใช้ได้ไม่น้อยกว่าผู้อื่น ซึ่งนอกเหนือจากจะใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษาโดยตรงแล้ว ยังอาจใช้เพื่อการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

8. ความสามารถในการแสวงหาทุน แหล่งทุน และการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญที่สะท้อนถึงฝีมือของผู้บริหารมืออาชีพเมื่องบประมาณมีจำกัด ซึ่งเป็นสภาพที่เกิดขึ้นจริงและจะเผชิญหน้ากับผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตโดยตรงอย่างแน่นอน ความสามารถในการระดมทุนจึงเป็นเรื่องใหญ่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตพึงให้ความสนใจ การประสานงานกับหน่วยงานบุคคล องค์กร ศิษย์เก่า ชุมชน และการดำเนินกิจกรรมเพื่อการศึกษาจะเป็นแหล่งสำคัญของเงินทุนในอนาคตและจากการที่โรงเรียนได้รับการให้สถานภาพนิติบุคคล หมายความว่า ในอนาคต สถานศึกษาจะมีความคล่องตัวในการบริหารการเงินและทรัพย์สินได้มากขึ้น สามารถมีทรัพย์สินและเงินทุนของตนเองในฐานะนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา แต่ต้องดำเนินการ โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยไม่ให้ขัดแย้งกับนโยบายวัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของสถานศึกษา และจะต้องจัดให้มีระบบการติดตามงบประมาณ ตรวจสอบการใช้งบประมาณด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ป้องกันไม่ให้มีการทุจริต หรือคอร์รัปชันเกิดขึ้น

9. การเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรมผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำในสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ ส่งเสริมวัฒนธรรมไทย โดยอาศัยเอกลักษณ์ไทยเป็นจุดแข็งในการดำเนินงาน การส่งเสริมกิจกรรมสถานศึกษา การประพฤติปฏิบัติส่วนตัว และการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา ที่แสดงถึงคุณค่าของศิลปะและวัฒนธรรมไทย นอกจากนี้ยังมีคุณค่าบางอย่างที่สำคัญ ที่น่าส่งเสริม หรือประพฤติปฏิบัติด้วยตนเองเป็นหลัก เช่น การให้คุณค่าแก่ระบบอาวุโส การแสดงความเมตตากรุณา โอบอ้อมอารี การเห็นคุณค่าสิ่งที่ดีของไทย การเป็นแบบอย่างของพุทธศาสนิกชน การแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธีและเป็นผู้ดำเนินการดำเนินกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรมและประเพณีด้วยตนเอง เป็นต้น

บุญทัน ดอกไธสง (2551, น.7) ได้กล่าวถึง กรอบแนวคิด (HCM) การจัดการทุนมนุษย์ของ เอเจนต้า บาโรนอท และไมเคิลอาร์มสตรอง (Agenda Baronot and Michael Armstrong. 2007:1) เขียนหนังสือ HCM ได้เสนอประเด็นของบุคคลคนงาน (Accounting for People task Force : 2003) หมายถึง “แนวทางเชิงกลยุทธ์ในการบริหารมนุษย์ โดยเน้นความสำคัญไปยังความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการจัดการมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์ระดับสูงและเน้นการวิเคราะห์เป็นระบบ โดยมี

การวัดการประเมินว่านโยบายมนุษย์และการปฏิบัตินั้นสร้างคุณค่าอย่างไร” ในขณะเดียวกัน Scaborough และ Elias (2002) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่าง HR เข้ากับกลยุทธ์ทางธุรกิจพร้อมกันนั้น Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) ได้ขยายความคิดว่าแนวทางทุนมนุษย์นั้นได้อธิบายถึงกลยุทธ์ทางธุรกิจที่เป็นจริงจะต้องบอกข้อมูลทุนมนุษย์ ส่วน Duncan Brown ผู้ช่วยผู้อำนวยการ CIPD (2006) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์ ไม่ใช่เพียงการวัดในเบื้องต้น คือ การสร้างและการบอกคุณค่าของบุคคลที่ยิ่งใหญ่ (Great man) และการบริหารบุคคลที่ยิ่งใหญ่ในองค์กรนั้น หากแต่การบริหารทุนมนุษย์ที่ดีจะต้องเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ การเข้าใจ การเข้าไปจัดแจง จัดการและเสริมแต่ง และปรับปรุง ซึ่งทุนมนุษย์ดังกล่าวเน้น หลักการ 3 ประการ คือ 1) ทุนมนุษย์ 2) ทุนทางสังคม 3) ทุนองค์กร เพื่อให้เข้าใจง่ายจึงสร้างเป็นตารางขึ้น ดังตารางที่ 1 นี้

ตารางที่ 2.1

หลักการ 3 ประการของการบริหารทุนมนุษย์

HCM ทุน	ทุนพุทธิปัญญา Intellectual Capital ประกอบด้วย
1. ทุนมนุษย์	ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ สมรรถนะ ในการพัฒนานวัตกรรมของบุคคลในองค์กร
2. ทุนทางสังคม	โครงสร้าง เครือข่าย หลักการที่ได้รับและพัฒนาทุนพุทธิปัญญา และความรู้ที่ได้มาจากความสัมพันธ์ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร
3. ทุนองค์กร	ความรู้ภายในองค์กรที่เก็บไว้เป็นฐานความรู้ ทรัพย์สินทางปัญญา และเอกสารคู่มือทำงาน

หมายเหตุ. การแสดงความสำคัญของการบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ (น. 6), โดย Armstrong, 2007.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 (2550, น. 10) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี พบสภาพปัญหาโรงเรียนในสังกัดบางส่วนมีปัญหาสำคัญ ได้แก่ นักเรียนในโรงเรียนมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ เนื่องจากขาดความพร้อมทางด้านปัจจัย เช่น มีครูสอนไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน และวัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะสื่อเทคโนโลยี เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณรายหัวที่ผ่านมา ใช้จ่ายวนนักเรียน เป็นเกณฑ์ในการจัดสรรโรงเรียนบางโรงเรียนขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เช่น โรงเรียนมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนเท่ากับ 1: 8 ในขณะที่มาตรฐานทั่วไปกำหนดไว้ 1: 25 นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้

ทรัพยากรร่วมกันระหว่างโรงเรียนเป็นต้น และจากสภาพปัญหาการบริหารสถานศึกษา ตามที่กล่าวมาข้างต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี จึงได้มีนโยบายในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ที่ผ่านมานั้น พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ได้แก่ สถานศึกษาที่ได้รับความนิยมจากผู้ปกครองส่วนใหญ่อยู่ในเขตอำเภอเมือง และโรงเรียนประจำอำเภอ ผู้บริหารสถานศึกษาดำรงตำแหน่งในสถานศึกษานานเกินไป ทำให้ไม่มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนา มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กจำนวนมาก และเป็นสถานศึกษาที่มีครูไม่ครบชั้น ขาดแคลนสื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยทำให้มีคุณภาพค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับสถานศึกษา ขนาดอื่น ๆ และปัญหาด้านขวัญและกำลังใจของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็กจะดีกว่าสถานศึกษาขนาดอื่น ๆ

2.4.2.3 การวัดปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

การวัดปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือการวัดของ ก.พ.ร. การวัดและวิเคราะห์ผลการดำเนินการขององค์กร มาปรับใช้เป็นการปรับปรุงวิธีการที่องค์กรใช้ในการเลือก รวบรวม และใช้ข้อมูลและสารสนเทศสำหรับการวัดผลการดำเนินการและการวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนการวางแผน การปรับปรุงการดำเนินการขององค์กร และการสร้างนวัตกรรมใหม่ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร ทั้งในการติดตามผลการปฏิบัติงานประจำวัน และผลการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กร โดยกำหนดตัวชี้วัดหลักและตัวชี้วัดย่อยที่สัมพันธ์กัน ทั้งในรูปของตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตาม (Leading และ Lagging Indicators) เพื่อชี้้นำการจัดการกระบวนการขององค์กร ให้บรรลุผลลัพธ์และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ดังกล่าว รวมทั้งมีการปรับปรุงและปรับเปลี่ยนระบบการวัดผลการดำเนินการให้ทันต่อทิศทางขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยทั้งภายในและภายนอกขององค์กรที่ไม่ได้คาดการณ์ได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้ผู้บริหารขององค์กรจะได้ใช้ประกอบการตัดสินใจและวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อ มีลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด

2.4.2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

จิตร์รัตน์ มีมาก (2548, น. 197-203) ได้ศึกษาการจัดการที่มีประสิทธิภาพของสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย พบว่า ปัจจัยที่บ่งชี้ประสิทธิภาพของสหกรณ์ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุม เงินทุน เครื่องมือและอุปกรณ์ บุคลากรที่ดำเนินงาน ขนาดของสภาองค์กร ความสามัคคี การที่สภาองค์กรได้รับการสนับสนุนจากบุคคลภายนอกและผู้นำเกษตรกร

สิงห์ทอง คำเชื่อน (2548, น. 10) ที่ได้ศึกษาภาพการบริหารงานของสถานศึกษา และปัญหาของโรงเรียน พบว่า ครูขาดแคลนทำให้รับภาระหลายอย่าง งบประมาณไม่เพียงพอ ครูขาดความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และใช้วิธีการสอนแบบเก่า ที่ไม่เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง

บานเย็น แสงเจริญ (2549, น. 15) ที่ได้ศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียน ปัญหา และข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของพนักงานครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครลำปาง ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาที่สำคัญด้านการนำองค์การ คือ บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน การประสานงานของผู้บริหารไม่ต่อเนื่องและไม่เป็นกัลยาณมิตร ด้านการจัดองค์การ คือการจัดบุคลากรปฏิบัติงานไม่ได้คำนึงถึงความรู้ความสามารถและมอบหมายงาน ให้รับผิดชอบมากเกินไปด้านการวางแผน คือ บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน ด้านการควบคุม คือผู้บริหารขาดการนิเทศติดตามงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ส่วนแนวทางแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปางในแต่ละด้านคือ ด้านการนำองค์การ ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยให้คำยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดองค์การ คือ ก่อนที่ผู้บริหารจะมอบงานให้ผู้ใดรับผิดชอบควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการวางแผน คือ ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ควรให้บุคลากรทุกคน ในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนโดยมีการประชุมชี้แจงให้ทุกคนได้ทราบถึงหน้าที่ ที่จะต้องรับผิดชอบด้านการควบคุม คือ ผู้บริหารควรมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรใน โรงเรียนและมีการประชุมบุคลากรในแต่ละกลุ่มแต่ละสายงาน เพื่อปรับปรุงแก้ไขการทำงานภายหลังการนิเทศงาน

บันลือ พลพันธ์ (2550, น. 20) ที่ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 1-3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยการจัดการความรู้เพื่อพัฒนากระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยเครือข่าย องค์การชุมชนยั่งยืนเขตชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนา กระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดโดยเครือข่ายองค์กรชุมชนยั่งยืน เขตชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญอยู่ 3 ข้อ คือ 1) เพื่อสรุปบทเรียนกระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในเขตพื้นที่ชายแดนของจังหวัดอุบลราชธานี 2) เพื่อจัดการความรู้และแก้ไขปัญหายาเสพติดโดยองค์กรภาคประชาชนในพื้นที่

ชายแดนของจังหวัดอุบลราชธานี 3) เพื่อสร้างเครือข่ายองค์กรชุมชนที่ทำหน้าที่ป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติดในชุมชน กระบวนการวิจัยประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญหลายกิจกรรม คือ การศึกษาสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องจากเอกสารงานวิจัย การจัดเวทีถอดบทเรียน การจัดเวที จัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน การปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ และการสรุปประมวลผลจากการปฏิบัติการ ผลการวิจัยที่ได้ ผลการวิจัยพบว่า

1. บทเรียนกระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ชายแดน จังหวัดอุบลราชธานี ได้มีการดำเนินการใน 2 รูปแบบ คือ ดำเนินการกันเองโดยชุมชน มีผู้ใหญ่บ้าน และคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นแกนหลัก ซึ่งเน้นในด้านการป้องกันเป็นหลัก รูปแบบที่ 2 คือ ประสานขอการหนุนเสริมจากหน่วยงานภาครัฐ ให้มีการเข้าไปกดดันและปราบปรามอย่างจริงจัง ซึ่งทำให้ผู้ที่เข้าไปเกี่ยวข้องถูกจับกุมบ้าง ถูกฆ่าตัดตอนบ้าง ถูกจับไปเข้ารับการบำบัดบ้าง จึงมีความเกรงกลัวและยอมรับความร่วมมือกับคณะกรรมการหมู่บ้านมากขึ้น ทำให้มีความเข้มแข็งและเชื่อมั่นในตัวเองมากขึ้นและสามารถนำความสงบสุขกลับคืนมาสู่ชุมชนทั้ง 2 แห่งเช่นเดิม ด้วยการ ผนึกกำลังจาก 3 ฝ่าย คือ พลังจากการนำของผู้นำชุมชน พลังจากการมีส่วนร่วมของประชาชนใน ชุมชน และพลังจากการหนุนเสริมของหน่วยภาครัฐอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2. การจัดการความรู้และจัดทำยุทธศาสตร์เกี่ยวกับกระบวนการป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติด องค์ความรู้ที่ได้รับจากการจัดการความรู้เกี่ยวกับกระบวนการป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติด โดยองค์กรภาคประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดนของจังหวัดอุบลราชธานีมีอยู่ 2 ส่วน คือ องค์ความรู้ที่เป็นของชุมชนเอง ผู้นำและคณะกรรมการชุมชนได้ยึดหลักการที่สำคัญใน การดำเนินงาน คือ การรู้ความจริงเกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ของชุมชน การยอมรับความจริงอย่าง เข้าใจและมีเหตุผล การเลือกทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่เป็นไปได้ด้วยวิธีการของชุมชน และ บางเรื่องต้องประสานขอความร่วมมือจากภายนอก จากนั้นได้มีการลงมือปฏิบัติอย่างมีส่วนร่วมกับ ชุมชนและมีการติดตาม สถานการณ์แบบเกาะติดอย่างต่อเนื่อง ส่วนที่สองเป็นองค์ความรู้ที่ได้จาก กระบวนการวิจัย คือ ได้เรียนรู้ว่า ปัญหายาเสพติดไม่ใช่ปัญหาส่วนบุคคลแต่เป็นปัญหาของทุกคน ในสังคมไทย ทุกคนมีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับปัญหาเสพติดได้ในหลายรูปแบบ โดยเฉพาะ บุคคล ครอบครัวและชุมชนที่มีปัญหาในตัวเอง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเศรษฐกิจ สังคม การมีงานทำ และสภาพแวดล้อม การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดที่จะเป็นไปได้และบังเกิดผลตามที่ คาดหวัง เพื่อให้พลังชุมชนที่มีอยู่มีความเข้มแข็งและสามารถนำไปใช้ได้อย่างเป็นระบบ และ ถูกต้องตามหลักวิชาการและที่สอดคล้องกับชุมชนทั้ง 2 แห่ง ได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของชุมชนเพื่อจะ นำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลใน ระยะยาวต่อไป

3. เครือข่ายองค์กรชุมชน ที่ทำหน้าที่ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชนที่เกิดจากระบวนการวิจัยมี 3 ลักษณะ คือ เครือข่ายการเรียนรู้ระดับชุมชน คือ ชุมชน ที่เป็นพื้นที่เป้าหมายของการวิจัยได้มีโอกาสพบปะพูดคุยและแลกเปลี่ยนข่าว สาร ข้อมูลระหว่างกัน เครือข่ายการเรียนรู้เกี่ยวกับการเกษตรแบบมีหลักวิชาการที่สามารถปฏิบัติได้จริงกับแหล่งเรียนรู้ด้านการเกษตรตำบลหัวเรือ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีและเครือข่ายระหว่างชุมชนกับสถาบันวิชาการ ซึ่งจะช่วยเติมเต็มให้ผู้ นำมีระบบการคิดวิเคราะห์และติดตามประเมินผล การ สรุป บทเรียน ได้ถูกต้องตามหลักวิชาการที่เป็นสากลมากขึ้น

กฤษดา ดีวัน (2551, น. 120-125) การบริหารจัดการสหกรณ์ที่ได้มาตรฐาน ได้ใช้ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุและการจัดการ โดยผ่านกระบวนการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคล การอำนาจการ การประสานงาน และการควบคุมงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักและวิธีการสหกรณ์ ได้แก่ ชุมกิจหาทุน การให้สินเชื่อ การจัดหาสินค้ามาจำหน่าย การรวบรวมผลผลิต การแปรรูป การบริการและการปรับปรุงที่ดิน และการส่งเสริมการเกษตร ส่วนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารจัดการสหกรณ์พบว่า ปัจจัยภายใน ได้แก่ สมาชิกมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและวิธีการบริหารสหกรณ์ สมาชิกมีความเชื่อมั่นต่อสหกรณ์ พนักงานและลูกจ้างของสหกรณ์ปฏิบัติตามหลักการและวิธีการสหกรณ์ คณะกรรมการดำเนินงานมีความโปร่งใสในการทำงาน รวมถึงฝ่ายบริหารจัดการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีเอกภาพในการบังคับบัญชา

สอรัฐ มากบุญ (2553, ก) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนงานสภาองค์กรชุมชน พบว่าในแต่ละพื้นที่สมาชิกสภาองค์กรชุมชนยังมีความเข้าใจเชิงเนื้อหา อุดมการณ์ของงานสภาองค์กรชุมชนยังมีน้อย แกนนำที่ขับเคลื่อนก็จะรู้ในส่วนที่เป็นพ.ร.บ.สภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 นำสู่ปรากฏการณ์ที่เห็น คือ ข้อเสนอเชิงนโยบายไม่ได้มาจากพื้นที่ ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการอุดหนุนงบประมาณจากท้องถิ่น อบต. ความพร้อมของสมาชิกสภาองค์กรชุมชนในการดำเนินงานก็มีไม่มาก กระบวนการจัดการการประชุมก็ติดขัด ปรากฏการณ์เหล่านี้เชื่อมโยงกับการที่ คณะทำงานประสานงานเครือข่ายองค์กรชุมชน หรือที่เรียกว่า กลไกจังหวัด ที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หรือ พอช. สนับสนุนนั้น ไปขับเคลื่อนการจัดตั้ง ขยายพื้นที่สภาองค์กรชุมชน ทำให้งานสภาองค์กรชุมชน กลายเป็นอีกหนึ่งประเด็นงานพัฒนาพื้นที่และเพื่อให้ได้งบประมาณสนับสนุนจาก พอช. ผลคือสภาองค์กรชุมชนที่เกิดขึ้นก็เป็นเวทีสำหรับขับเคลื่อนปฏิบัติการงานเดิมที่มีอยู่ในพื้นที่ เพราะตั้งจากพื้นฐานการปฏิบัติการของประเด็นงานพัฒนา ซึ่งลักษณะเช่นนี้ คือ การที่คนนอกพื้นที่เข้าไปทำงาน แต่งานสภาองค์กรชุมชนที่แท้จริงเป็นงานของคนในพื้นที่

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูต่อประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

2.4.3 การสนับสนุนการทำงานของครู

2.4.3.1 ความหมายของการสนับสนุนการทำงานของครู

กฤติกาพร ไยโนนตาด (2542, อ้างถึงใน กนกทอง สุวรรณบุลย์, 2545) ให้ความหมายไว้ว่า การที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม ทั้งทางด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านการเงิน แรงงาน หรือวัตถุสิ่งของต่าง ๆ ซึ่งบุคคลอื่นในสังคมนั้น คือ สมาชิกในครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อน ทำให้ผู้ได้รับการสนับสนุนเกิดความรู้สึกผูกพัน เชื่อว่า มีคนรัก มองเห็นคุณค่า

Caplan, 1976, อ้างถึงใน กรมแพทยทหารเรือ, 2548) ได้ให้คำจำกัดความแรงสนับสนุนทางสังคมหมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับโดยตรงจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคล อาจเป็นทางข่าวสาร เงิน กำลังงาน หรือทางอารมณ์ ซึ่งอาจเป็นแรงผลักดันให้ผู้รับไปสู่เป้าหมายที่ผู้ให้ต้องการ

Pilisuk (1982, อ้างถึงใน กรมแพทยทหารเรือ, 2548) กล่าวว่า แรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคนไม่เฉพาะแต่ความช่วยเหลือทางด้านวัตถุ ความมั่นคง ทางอารมณ์เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการที่บุคคลรู้สึกว่าเขาเองได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของผู้อื่นด้วย

ดังนั้น จากความหมายการสนับสนุนการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น การสนับสนุนการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลและกลุ่มบุคคลที่ปฏิสัมพันธ์ด้วยทางด้านอารมณ์สังคม วัตถุ สิ่งของรวมทั้งข้อมูลข่าวสาร ผลของการสนับสนุนทำให้บุคคลเกิดความตระหนักสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ได้ตามความต้องการ ส่งผลให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้สรุปความหมายของการสนับสนุนการทำงานเกี่ยวกับการทำงานของครูผู้สอน ว่าหมายถึง ความตระหนักของครู ต่อการการสอน การยกย่องชมเชยจากชุมชนเห็นความสำคัญ ครอบครัวให้ความสำคัญ และให้ความร่วมมือในโรงเรียนให้การสนับสนุน ครูเอาจริงจังกับข้อบกพร่องที่แสดงออกให้เห็นเป็นรูปธรรมชัดเจน

2.4.3.2 แนวคิดทฤษฎีการสนับสนุนการทำงานของครู

การสนับสนุนการทำงานของครู เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะการจัดการเรียนการสอนจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้องที่ช่วยส่งเสริมให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จตามความต้องการ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีสาระบัญญัติที่ต้องการให้มีการสนับสนุนการทำงานของครูในด้านปัจจัยต่าง ๆ หลายประการทั้งในด้านขวัญกำลังใจ ทรัพยากรทางการศึกษา และสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษา มีสิ่งที่จะสนับสนุนครูให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ (กรมสามัญศึกษา, 2542, น. 8-30)

1. รัฐต้องส่งเสริม และดำเนินงาน และการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกแบบจำลอง ได้แก่ หอสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์กีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ อื่น ๆ อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

2. ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรอื่นสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรร เป็นเงินอุดหนุน งานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติยศครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

3. ให้มีการระดมทรัพยากร และการลงทุนด้านงบประมาณ และทรัพย์สินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา

4. ให้มีการจัดสรร ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการผลิต การพัฒนา คลื่นความถี่ สื่อตัวนำ และการสื่อสารในแบบจำลองอื่นเพื่อการศึกษา รวมทั้งแบบเรียน ตำราหนังสือวิชาการ สิ่งพิมพ์อื่น ๆ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี รวมทั้งให้พัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้ให้มีคุณภาพ ทั้งการผลิต การใช้ การรักษา ให้มีประสิทธิภาพ รัฐจะต้องส่งเสริมให้มีการวิจัย พัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้มีการระดมทุน เพื่อจัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา

ในการพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องการบรรยากาศการศึกษาที่ผู้นำมีการเพิ่มอำนาจให้ครู และผู้ที่เป็นหุ้นส่วนทางการศึกษา เช่น ผู้ปกครองชุมชน ได้ระดมความคิด ทรัพยากร และร่วมมือกันสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังที่ Benbasat and Lim (2000, pp. 167-183) ได้ศึกษาการสนับสนุนกลุ่มครูด้านเทคโนโลยีข่าวสาร และเครื่องมือ

ในการรับเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร พบว่า การสนับสนุนครูทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ Boko et al (2000, pp. 273-274) กล่าวว่า การสนับสนุนให้กำลังใจเป็นรายบุคคล เป็นกระบวนการที่ทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่อาชีพครูได้ โดยการใช้บรรยากาศที่เป็นกันเอง และทีมงานที่เกิดขึ้นภาพในองค์กร และชุมชนร่วมกัน มีการปรึกษาหารือการทำงานจะทำให้ครูมีการพัฒนาตนเองขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

นอกจากนี้ Tickle (1994, p.180, อ้างถึงใน สุภาพ เต็มรัตน์ 2550, น. 46) ได้เสนอแนวคิดการสนับสนุนการทำงานของครูในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การจัดหา และจัดทำข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน อุปกรณ์วัสดุโรงเรียน
ข้อเสนอแนะหลักสูตรตารางสอน ปฏิทินปฏิบัติงาน หน้าที่ของครู เป็นต้น
2. การสนับสนุนการพัฒนาทีมงานโดยการประชุม เพื่อให้เข้าใจในบทบาทการรับผิดชอบต่อเจ้าหน้าที่ของทีมงาน การสร้างความสามัคคีของหมู่คณะ
3. การจัดเตรียมจัดหาทรัพยากร
4. การชักนำเพื่อให้เกิดความหวังในการพัฒนาตนเอง ทีมงาน
5. การเชื่อมโยงกับท้องถิ่น ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ร่วมกัน
6. การสร้างความตระหนักว่าโรงเรียนเป็นชุมชน
7. การสร้างความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้
8. การดูแลคุณภาพการสอน เช่น วัตถุประสงค์ในการสอน การดำเนินผลที่ได้จากการสอน การวางแผนการสอน การจัดการชั้นเรียน การปฏิบัติตามทักษะ และการประเมิน

2.4.3.3 การวัดปัจจัยด้านการสนับสนุนการทำงานของครู

ในการวัดตัวแปรการสนับสนุนการทำงานของครู ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของ Tickle. (1994, p. 180, อ้างถึงใน สุภาพ เต็มรัตน์, 2550, น. 46) ประยุกต์กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีพระราชบัญญัติต้องการให้มีการสนับสนุนการทำงานของครูในด้านปัจจัยต่าง ๆ ทางทรัพยากรการศึกษา สื่อเทคโนโลยีการศึกษา และการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ โดยแบ่งประเด็นการวัดเป็น 4 ด้านได้แก่ การจัดทำข้อมูลข่าวสาร และเอกสารวิชาการของโรงเรียน การสนับสนุนทรัพยากร และเทคโนโลยีการศึกษา ความสามัคคีของหมู่คณะ และความร่วมมือขององค์กรในชุมชน

2.4.3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการสนับสนุนการทำงานของครู

ปัจจัยด้านการสนับสนุนการทำงานของครู ในการศึกษาของ Shann (1998, pp. 67-73) ได้ศึกษาวิจัยการสนับสนุนครูโรงเรียนเขตเมือง พบว่า การสนับสนุนครูเรื่องเงินเดือนมีใช้ประเด็นสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูอาชีพ สิ่งสำคัญคือทำให้โอกาสครูมีส่วนร่วมตัดสินใจใน

สิ่งสำคัญของโรงเรียน โดยให้มีส่วนร่วมทั้งกับผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชน และเพื่อนครูด้วยกัน การสนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างพอเพียง ทำให้เกิดการเพิ่มอำนาจแก่ครูอย่างมาก และทำให้เกิดความพึงพอใจกับครูอาชีพอย่างสูงอีกด้วย

Tatar (1998, pp. 101-105, อ้างถึงใน สุภาพ เต็มรัตน์, 2550, น. 47) ได้ศึกษาความพึงพอใจในกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ทำการศึกษากับครู และผู้ปกครอง พบว่าการที่โรงเรียนเห็นความสำคัญของครูกับผู้ปกครอง โดยการเปิดโอกาสให้ครูและผู้ปกครองเข้ามาร่วมกันคิดใน เรื่องการจัดการเรียนการสอน และผลที่ต้องการกับนักเรียนเป็นการทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีความคิดในการรับใช้สังคมมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า การที่พ่อแม่ผู้ปกครองนักเรียน ได้เข้ามาในโรงเรียน และมีส่วนร่วมในการดูแลนักเรียนให้มากขึ้น รวมทั้งได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอยู่เสมอ จะทำให้ครูเกิดความมั่นใจในการทำงาน พ่อแม่จะมีความพึงพอใจ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจพัฒนานักเรียนได้ดีขึ้น และพบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาจะได้ผลที่ดีกว่าโรงเรียนประถมศึกษา เนื่องจากโครงสร้างองค์กร และวัฒนธรรมโรงเรียนเอื้อต่อการร่วมมือกับผู้ปกครองมากกว่า

Boko et al (2000, pp. 273-274, อ้างถึงใน สุภาพ เต็มรัตน์, 2550, น. 47) ได้ศึกษาการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงของครู โดยใช้แบบจำลอง 3 ประการคือ การฝึกหัดการเรียนการสอนและการประเมิน โดยใช้แบบจำลองที่เน้นเป้าหมายที่นักเรียนและการปรับบทบาทของครูในการสอน โดยเน้นเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียน การสอน แทนการควบคุมนักเรียน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลง คือ ปัจจัยด้านสถานการณ์ ด้านบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ ส่วนการพัฒนาครูอาชีพ โดยปริยาย คือการสนับสนุนด้านบุคลากร การสนับสนุนด้านทรัพยากร และการสนับสนุนด้านเวลา

ธีรศักดิ์ คงเจริญ (2545, น. 17) ได้วิจัยเรื่องการประเมินคุณลักษณะครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยม เขตการศึกษา 7 พบว่า ด้านการสนับสนุนครู ทั้งครู และผู้บริหารมีความคิดเห็นตรงกันว่า การสนับสนุนครูมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพ และสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ และ Scribner (1999, pp. 238 - 239) พบว่า การสนับสนุนให้ครูมีความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยให้ครูเกิดการพัฒนาในอาชีพ ทำให้มีคุณลักษณะที่ดีขึ้นได้ เพราะการที่จะทำให้อาจารย์มีความเป็นครูอาชีพนั้น ต้องมีการสนับสนุนทรัพยากรและอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง และการที่ครูจะพัฒนาตนเองเข้าสู่ครูอาชีพ ต้องให้ครูได้ทำงานอย่างมีส่วนร่วมและโรงเรียนต้องให้การสนับสนุนทั้งในด้านทรัพยากรและโอกาส

จากความสำคัญของตัวแปรการสนับสนุนการทำงานของครู และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยสรุปเป็นคำนิยามเชิงปฏิบัติการได้ว่า การสนับสนุนการทำงานของครู

หมายถึง การช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดพฤติกรรมกับผู้เรียน โดยการสนับสนุนการทำงานของครูในด้านต่าง ๆ ได้แก่ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร และเทคโนโลยีการศึกษา ด้านความสามัคคีของหมู่คณะ และด้านความร่วมมือกับองค์กรในชุมชน

จากการทบทวนแนวคิด เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าปัจจัยการสนับสนุน การทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยการสนับสนุนการทำงานของครู จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพราะเมื่อครูได้รับการสนับสนุนการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลให้ครูได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพ ทำให้เกิดคุณลักษณะด้านอาชีพที่เหมาะสม และเกิดความพึงพอใจในการทำงานต่อไป

2.4.4 การทำงานเป็นทีม

2.4.4.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความสามารถในการทำงานเป็นทีม พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความสามารถในการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

Cohen and Bailey (1997, p. 240) ได้ให้ความหมาย คำว่า ทีม (Team) หมายถึง การรวมกลุ่มขนาดเล็กของบุคคลอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงองค์ประกอบและทักษะที่จัดไว้เฉพาะมีการพึ่งพาศักยภาพในการทำงาน เกิดสัมพันธภาพภายในทีมเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมมีความรับผิดชอบร่วมกัน ในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จรวมทั้ง มีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานร่วมกัน

สุเมธ งามกนก (2551, น. 12) การทำงานเป็นทีมหมายถึงการร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกันมีการวางแผนการทำงานร่วมกันการทำงานเป็นทีมเป็นการใช้ทีมในการปฏิบัติงานซึ่งทีมงานถือเป็นกลุ่มพิเศษชนิดหนึ่งที่สมาชิกที่ผูกพันต่อเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีการใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงาน

สุนทร พลวงส์ (2551, น. 7) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมว่าการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้นต้องมีการแบ่งทั้งงานหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคลผู้บริหารต้องตระหนักว่าบุคลากรมีความสามารถแตกต่างกัน ถนัดหรือเชี่ยวชาญคนละด้านการประสานความร่วมมือร่วมใจการทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาเข้ามาซึ่งความสำเร็จของงานการ

ทำงานเป็นทีมจึงเกิดขึ้นผู้บริหารจะต้องสร้างเงื่อนงำให้กลุ่มบุคคลภายในองค์กรตระหนักว่าพวกตนต้องปฏิบัติงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยประสบการณ์ความสามารถ และความยินยอมพร้อมใจของทุกคน และสมาชิกของกลุ่มต้องยอมรับความคิดเห็นเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม หรือเป็นทีม จึงสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้

วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2550, น. 2) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป เข้ามาทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เป้าหมายที่ตั้งไว้มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีภารกิจที่ต้องทำเช่นเดียวกัน โดยคิด โดยร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือแนะนำกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสาร การประสานงานต่อกัน และมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน โดยการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน การทำงานเป็นทีมมีลักษณะเป็นกระบวนการ ประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่ม ร่วมกันวางแผน และกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การทำงานในทีมจะช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับองค์กรอีกด้วย

มัลลิกา วิชชุกรอชิงครัต (2553, น. 11) กล่าวว่า การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาร่วมกันทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

จากความหมายเกี่ยวกับ ทีม และการทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่า กระบวนการทำงานในองค์การโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน เพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคลากรในโรงเรียนมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่วนความสามารถในการทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง มีความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความรู้และทักษะต่าง ๆ นั้น สามารถนำมาพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้นได้

2.4.4.2 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

พรหมณี พุ่มอิม (2547, น. 10) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมจะต้องประกอบด้วย

1. จำนวนบุคคล (Person) การทำงานเป็นทีมต้องประกอบด้วยจำนวน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. ควรมีเป้าหมายร่วมกัน (Common Goal) สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อสนองต่อความต้องการ ได้อย่างเต็มที่
3. การวางแผนร่วมกัน (Common Plan) ต้องมีการวางแผนปฏิบัติงานและการ ประเมินผลงานร่วมกัน จึงจะทำให้งานสำเร็จลงได้
4. การมีส่วนร่วม (Participation) สมาชิกต้องมีจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม ด้วยตนเองไม่ใช่เกิดจากการบังคับ
5. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การทำงานเป็นทีมจะประสบผลสำเร็จ ได้ต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกด้วยกัน ผู้นำกับสมาชิก การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความ เข้าใจ
6. ความผูกพันแน่นแฟ้น (Cohesiveness) สมาชิกที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมจะเกิด ความรู้สึกผูกพันซึ่งกันและกัน ความรู้สึกเช่นนี้ปรากฏออกมาในรูปของการปกป้องสมาชิกด้วยกัน เปิดเผย และมีความจริงใจ
7. การพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent) การทำงานเป็นทีมต้องมีลักษณะการ พึ่งพาอาศัยกัน ร่วมมือกันระหว่างทีมงาน
8. การร่วมมือประสานงานกัน (Coordinating) การทำงานเป็นทีม ต้อง ประกอบด้วย สมาชิกที่มีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหา มีการแบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
9. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน (Common Benefit) สมาชิกของทีมงานจะทำงาน ร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันและร่วมมือกันจนกว่างานจะสำเร็จ ความสำเร็จตลอดจน ผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นของสมาชิกทุกคน

สุนันทา เลานันท์ (2549, น. 38) บอกไว้ว่า องค์ประกอบสำคัญของการทำงาน เป็นทีมต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกันมี ปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีแบบแผน กลุ่มต้องพึ่งพากัน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันและ พร้อมที่จะเผชิญปัญหาร่วมกัน

วารสารณ์ ตระกูลสฤณี (2550, น. 9) กล่าวว่า องค์ประกอบในการทำงานเป็นทีม ต้องมี ดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกันการทำงานเป็นทีมจะเกิดผลดี สมาชิกทุกคนในทีมงาน จะต้องมีความหมาย กล่าวคือ มีการรับรู้ทราบถึงแนวคิด แนวคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์/ เป้าหมายของ

ทีมในเรื่องเดียวกัน นั่นคือ การมุ่งให้ทุกคนในทีมงานช่วยกัน ร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย หรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีม

2. การยอมรับนับถือกันการรวมกลุ่มการทำงานกันเป็นทีม ภายใต้ความเชื่อ ทุกคนในทีมมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน และหวังว่าหากได้การนำความแตกต่างของทุกคนในทีมมาใช้ ย่อมน่าจะทำให้งานของทีมหรืองานกลุ่มนั้นมีคุณภาพดี คือเป็นงานที่สามารถดึงเอาศักยภาพหรือความสามารถของทุก ๆ คนที่มีอยู่มาใช้เป็นประโยชน์ต่องานส่วนรวม ดังนั้นสมาชิกทุกคนในทีมจะต้องยอมรับนับถือกันในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

2.1 คนแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถไม่เหมือนกัน

2.2 ยอมรับความแตกต่างของมนุษย์ ได้แก่ ความแตกต่างทางความคิด อารมณ์ ความรู้สึกความเข้าใจ ฯลฯ

2.3 ยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ที่ต้องการเอาใจใส่ การยกย่อง การยอมรับการให้เกียรติซึ่งกันและกัน

3. การร่วมมือพร้อมใจกันในการทำงานทุกคนในทีมล้วนมีความสำคัญ ประจุฟันเฟืองของเครื่องจักรกลไก ซึ่งจะขาดไม่ได้แม้แต่ฟันเฟืองตัวเล็ก ๆ เพียงตัวเดียว งานของกลุ่มก็เช่นเดียวกันกล่าวคือ งานกลุ่มของเรามีอาจทำได้สำเร็จเพียงลำพังแค่ความสามารถของคน ๆ เดียวเท่านั้นหากต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกทุก ๆ คน ในการระดมความคิด ช่วยกันแสดงความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนแนวทาง ช่วยกันวิเคราะห์วางแผนการทำงานและละเอียดลึกซึ้งไปจนถึงการร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนที่กลุ่มได้ช่วยกันวางแผนเอาไว้ให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

4. การแบ่งงานกันทำตามความสามารถ การจัดแบ่งการทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีมหลักการแบ่งหน้าที่กันทำภายในทีมงานควรยึดหลักการแบ่งความรู้ความสามารถความพึงพอใจ กล่าวคือ การจะมอบหมายให้ใครทำอะไร มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถที่บุคคลนั้นมีอยู่ในตัว หัวหน้ากลุ่ม หรือผู้นำของทีมควรเป็นผู้ที่รู้จักและคุ้นเคยกับสมาชิกภายในทีมเป็นอย่างดีเพียงพอที่จะรู้ว่าใครเป็นอย่างไร ใครชอบงานแบบไหน ใครถนัดทำงานประเภทใด

5. ความรับผิดชอบถือเป็นหัวใจสำคัญอีกประการหนึ่งของการทำงานร่วมกัน เพราะความรับผิดชอบของแต่ละคน หมายถึง ความสำเร็จของกลุ่ม/ทีมงานสมาชิกในทีมจะต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อกลุ่มสมาชิกโดยรวม และยังคงมีความรับผิดชอบต่อตนเองจึงจะช่วยให้งานทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ กล่าวคือ ทีมสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์

6. ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความผูกพันต่อกัน ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยให้สมาชิกในทีมมีความผูกพันกัน เข้าใจกัน เรียนรู้ความแตกต่างกันและกัน จะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.4.4.3 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

สุริพร พิงพุททคุณ (2550, น. 37) ได้กล่าวว่า ทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบด้วยความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีม โดยทีมที่ปฏิบัติงานได้ดีนั้นต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถมากที่สำคัญสำหรับทีม และหากทีมมีจุดอ่อนหรือขาดแคลนความสามารถที่จำเป็นในการทำงานก็จะเป็ผลทำให้ทีมไม่สามารถก้าวไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

วราภรณ์ ตระกูลสฤยติ (2550, น. 9) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีมด้วยกันนั้น เป็นเพราะความเชื่อที่ว่ามนุษย์แต่ละคน มีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกัน ในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมาร่วมกันทำงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายของทีม อาจกล่าวสรุปสาระสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังนี้

1. เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา
2. เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม
3. เพื่อความรู้ที่ปลอดภัยและมั่นคง
4. เพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจ

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต (2553, น. 11) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ที่ต้องอาศัยความทุ่มเท ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงานและมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติการกิจที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะต้องปรับปรุงอย่างรวดเร็วเพื่อการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญ คือ การทำงานเป็นทีมนั้นจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงานต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงานทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วยความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็น

สำหรับการทำงานของทีมความสำคัญของการรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีมความรู้ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม

2.4.4.4 การวัดการทำงานเป็นทีม

Rocine and Irwin (1994, p. 20) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพทีมจะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกในทีมมี 1) มีบรรยากาศการทำงานเป็นกันเอง 2) มีส่วนร่วมและมีความสนใจในการทำงานร่วมกัน 3) มีความเข้าใจในเป้าหมายของการทำงาน 4) มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 5) ให้ความเคารพ ยอมรับการสนับสนุน ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน 6) มีการตัดสินใจที่มีความสอดคล้องกันทั้งทีมงาน 7) มีการปรึกษาร่วมกันภายในทีม 8) มีผู้นำทีมไม่ครอบงำการทำงานหรือการตัดสินใจ ของทีม 9) การมอบหมายงานได้รับการยอมรับ และเป็นธรรมชาติ 10) ตระหนักถึงความสำคัญของการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 11) ร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม 12) ให้การสนับสนุนความคิดเห็น ข้อมูลสารสนเทศ และทรัพยากรซึ่งและกันภายในทีม 13) แสดงออกถึงการเห็นคุณค่าและการเสริมแรงจากการให้รางวัล

Woodcock (1989, p. 8) ได้กล่าวถึงลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพว่าสมาชิกในทีมประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท หมายถึง ในทีมงานจะต้องประกอบด้วยสมาชิกในทีมที่มีความสามารถที่แตกต่างกัน และสามารถใช้ความสามารถที่มีได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกันด้วย
2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง สมาชิกในทีม
3. การเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา หมายถึง การสื่อสารและความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในทีมเป็นไปอย่างเปิดเผยและไว้วางใจกัน โดยสมาชิกจะต้องมีความเข้าใจตนเองและสมาชิกคนอื่น หากมีปัญหาเกิดขึ้นสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเผชิญหน้าที่ต่อกันเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันได้
4. การสนับสนุนและไว้วางใจ หมายถึง สมาชิกในทีมให้ความช่วยเหลือต่อกันมีการร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างจริงจัง และให้โอกาสให้สมาชิกแต่ละคนได้พูดถึงปัญหาได้อย่างอิสระ
5. ความร่วมมือและความขัดแย้ง หมายถึง สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานต่อกัน โดยมีส่วนร่วมในการวางแผนในการปฏิบัติงานและสามารถทำให้เกิดข้อขัดแย้งขึ้นได้ โดยข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นจะนำไปสู่การพัฒนาการทำงานให้เป็นที่ไปในทางสร้างสรรค์

6. วิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว หมายถึง ลักษณะของการทำงานในทีมที่มีความยืดหยุ่น การตัดสินใจต่าง ๆ จะอาศัยข้อเท็จจริงเป็นสำคัญ

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม หมายถึง สมาชิกในทีมมีความสามารถเป็นผู้นำได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ และผู้นำจะต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย

8. การทบทวนการทำงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ หมายถึง การทำงานของทีมได้มีการทบทวนการทำงาน โดยการทบทวนนี้เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของการทำงาน โดยสามารถทำได้ทั้งในระหว่างทำงานหรือภายหลังจากการทำงานเสร็จแล้ว

9. การพัฒนาบุคคล หมายถึง มีแผนในการพัฒนาสมาชิกในทีมเพื่อนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน

10. สัมพันธะระหว่างในทีมดี หมายถึง การทำงานระหว่างทีมงานเป็นไปในบรรยากาศของสัมพันธภาพที่ดี รับฟังความคิดเห็น และทำความเข้าใจในแนวคิด หรือปัญหาของผู้อื่น และพร้อมที่จะเข้าไปช่วยเหลือ

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี หมายถึง สมาชิกในทีมได้รับการพัฒนาทักษะการสื่อสาร และได้รับข้อมูลในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ทั้งในระดับภายนอกและภายในองค์กร
พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542, น. 10) ได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่า ควรมีลักษณะของทีมดังนี้

1. สมาชิกในทีมมีเป้าหมายร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว
2. มีการกำหนดบทบาท มอบหมายอำนาจหน้าที่ ตลอดถึงความรับผิดชอบ
สมาชิก ไว้ชัดเจน

3. บรรยากาศในการทำงานมีลักษณะเป็นกันเอง
4. สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ
5. ทีมงานพยายามส่งเสริมให้สมาชิกที่ความคิดสร้างสรรค์ และเป็น

ประชาธิปไตย

6. มีการประชุมพิจารณาผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ

7. สมาชิกมุ่งประโยชน์ของทีมเป็นหลัก

8. สมาชิกให้ความร่วมมือร่วมใจ มีความไว้วางใจ และบริสุทธิ์ใจต่อกัน

9. สมาชิกจะร่วมกันมือกันหาทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา

10. การตัดสินใจของทีมงานถือว่าสมาชิกทุกคนต้องร่วมกันรับผิดชอบ

11. สมาชิกทุกคนพอใจที่ได้ทำงานร่วมทีม

สุภาพร อัคราวัฒนา (2541, น. 218-222) ได้สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรม การทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน โดยจำแนกพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมเป็น 6 ด้าน คือ ด้านเป้าหมาย ด้านกระบวนการทำงาน ด้านบทบาทผู้นำ ด้านบทบาทของสมาชิก และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

อัจฉรา สืบสังข์ (2540, น. 52-54) ได้สร้างแบบประเมินการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวความคิดของ Woodlock, Mike. (1989, p 300) จำแนกการทำงานเป็นทีมออกเป็น 11 ด้าน ได้แก่ ด้านความสมดุลในบทบาท ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้ากันเพื่อแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านวิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการทบทวนการทำงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่มที่ดี ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ปฏิบัติมากที่สุดถึงปฏิบัติน้อยที่สุด แบบประเมินนี้มีค่าความเชื่อมั่นความสอดคล้องภายในมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.96

ในการวัดตัวแปรความสามารถในการทำงานเป็นทีมของครู ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือการวัดของ Woodlock, Mike (1989, pp. 220-227) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติในการทำงานเป็นทีมคือ ความสมดุลในบทบาท การเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น การสนับสนุนการทำงาน ความร่วมมือ และความขัดแย้ง การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานโดยยึดผลงาน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการทำงานของทีม อย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง สัมพันธภาพ และการติดต่อสื่อสารที่ดี ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด

2.4.4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

ความสามารถในการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในการศึกษาของ Campion and Higgs (1997, pp. 147-178) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของกลุ่มงาน และประสิทธิภาพกลุ่มในองค์การบริหารด้านการเงิน จำนวน 100 คน โดยวัดประสิทธิภาพทีมจากการผลิต ความพึงพอใจของพนักงาน และการบริหารจัดการ พบว่าคุณลักษณะของทีม 4 ด้าน คือ ด้านการออกแบบงาน ด้านกระบวนการ ด้านการพึ่งพา ซึ่งกันและกัน ด้านองค์ประกอบของทีม และบริบทด้านการบริหาร เป็นตัวทำนายประสิทธิภาพทีม

การศึกษาเชิงทดลองของ อัจฉรา สืบสังข์ (2540, น. 79-82) ซึ่งศึกษาผลของกระบวนการกลุ่มต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรพยาบาลผู้ป่วยหออเด็ก โรงพยาบาลรามาริบัติ โดยใช้กระบวนการกลุ่ม 3 ระยะ คือ ระยะสร้างสัมพันธภาพและเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม

ระยะดำเนินการ และระยะสิ้นสุดส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้านความสมดุลในบทบาท วัตถุประสงค์ชัดเจน การเปิดเผยการเผชิญหน้า การสนับสนุนการไว้วางใจ ความร่วมมือ ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ ใช้การปฏิบัติงานที่คล่องตัว ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวน การทำงานเป็นทีม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สัมพันธ์ภาพระหว่างกลุ่ม และการสื่อสาร ผลการศึกษา พบว่าผลต่างของคะแนนเฉลี่ยของการทำงาน เป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาล กลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณฤดี เชาว์ศรีกุล (2544, น. 142) พบว่าความสามารถในการทำงานความยืดหยุ่นของทีม ความหลากหลายในบทบาท และบุคลิกภาพควบคุมตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพทีมการพยาบาล โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.72, 0.77, 0.78, 0.33 ตามลำดับ และเป็นตัวแปรทำนายประสิทธิภาพทีมการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพทีมการพยาบาล

อัญชลี รัตนรุ่ง โสภณ (2547, น. 20) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านจุดประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน และด้านความเปิดเผยต่อกัน และการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชลลดา คำศิริ (2549, น. 10) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ตามทรงสนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การเปรียบเทียบปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ตามทรงสนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปี และประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บุญลดา คุณาเวชกิจ (2550, น. 20) ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาทีมงานผู้บังคับการแห่งการเรือนรู่ ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลมีเพียงระดับการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงานผู้บังคับการแห่งการเรือนรู่ ในด้านทัศนคติในการทำงานเป็นทีม ไปสู่ผู้บังคับการแห่งการเรือนรู่ และแนวทางพัฒนาทีมงานผู้บังคับการแห่งการเรือนรู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนสมาชิกภายในทีมมีการพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

บุญปึ้ง สิงห์คู่ (2550, น. 12) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทีมงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาทีมงานในโรงเรียนโดยภาพรวมทั้ง 12 ด้าน คือความชัดเจนของวัตถุประสงค์ บรรยายกาการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง การมีส่วนร่วมการรับฟังซึ่งกันและกัน ความไม่เห็นด้วยในทางบวก ความเห็นพ้องกัน การสื่อสารที่เปิดเผยบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำร่วม ความสัมพันธ์กับภายนอก รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และการประเมินผลตนเองมีการพัฒนาในระดับมากครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาทีมงานในโรงเรียนแตกต่างกัน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพทีมงาน
2. ความสามารถในการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้บทบาทและความคลุมเครือในบทบาท

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ความสามารถในการทำงานเป็นทีมของครู จะส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.4.5 ความผูกพันต่อองค์กร

2.4.5.1 ความหมายขององค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติของการปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของพนักงานกับองค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

Stephen (2005, pp. 79-80) ให้ความหมายต่อองค์กรว่า สถานะซึ่งพนักงานผูกพันตนกับองค์กรและเป้าหมายขององค์กรหนึ่ง ๆ และปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรนั้น ดังนั้น การมีส่วนร่วมกับองค์กรสูง หมายถึงความผูกพันกับงานหนึ่ง ๆ ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรสูง หมายถึงความผูกพันกับองค์กรซึ่งว่าจ้างตน

ศรีสมร พิมพ์โพธิ์ (2546, น. 17) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยข้อบ่งชี้ออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและ

ยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนแบ่งที่สำคัญขององค์กรและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ธนันท์ ทะสุใจ (2549, น. 9) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียดายความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

ปรัชญา วัฒนจัง (2549, น. 20) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นมาเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น โดยมีแนวความคิดว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นประกอบด้วย 3 มิติ มิติแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจ มีมุมมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปเพราะความต้องการของเขาเอง (Want) ส่วนมิติที่สอง คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรนั้น มีมุมมองว่าคนต้องอยู่กับองค์กรเพราะเขามีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป (Need to) ส่วนมิติที่สามมีมุมมองว่าความผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพกับองค์กรไว้เพราะเขารู้สึกว่าเขาต้องอยู่ (Ought to) กับองค์กรต่อไป

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง การที่บุคคลมีการแสดงออกซึ่งความจงรักภักดีในด้านกำลังกายที่ทุ่มเทให้กับงานขององค์กรอย่างเต็มความสามารถทุ่มเทจิตใจให้มีความรู้สึกรักผูกพันกับองค์กรที่ปฏิบัติงานมีความเสียดายและพร้อมที่จะมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาและองค์กรให้มีความก้าวหน้าในโอกาสต่อ ๆ ไป ซึ่งความผูกพันนี้จัดว่าเป็นสัมพันธ์ภาพทางใจระหว่างพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกภาพกับองค์กรตลอดไป

2.4.5.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

วรนุช ทองไพบูลย์ (2543, น. 27) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความภาคภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร เป็นผลให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การแสดงตน หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับจุดหมายขององค์กร

2. ความต้องการการมีส่วนร่วม หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

3. ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

จิรากร วสะพันธุ์ (2544, น. 19) ได้สรุปความเห็นว่าคุณผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลต่อองค์กร ในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

พิชญากุล สิริปัญญา (2545, น. 61) สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจ

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเสมือนเป็นเจ้าขององค์กร ร่วมกันของสมาชิกทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสาน ระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพขององค์กร

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง

2.4.5.3 แนวคิดและทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

2. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

3. ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland

4. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzber

5. ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

6. ทฤษฎี side bet theory เบคเคอร์

7. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

1.1 ทฤษฎี (Maslow Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อมาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยัง ระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1.1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศน้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

1.1.2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ เป็นต้น

1.1.3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

1.1.4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) (ความภูมิใจในตนเอง) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคม ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

1.1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์นี้ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการในขั้นที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย

(Physiological Needs) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs)

2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการในขั้นที่ 4 และ 5 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) (ความภูมิใจในตนเอง) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) นอกจากนี้จากรายงานในการศึกษาพบว่า ความต้องการยิ่งขึ้นอยู่กับช่วงความก้าวหน้าในงานอาชีพของบุคคล (Person's Career Stage) ขนาดขององค์กร และทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ซึ่งยังไม่มีกระบวนการอย่างแน่ชัดว่าความพึงพอใจในความต้องการในระดับหนึ่งจะลดความสำคัญและเพิ่มความสำคัญของความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

2. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

2.1 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ ความต้องการตามทฤษฎีERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

2.1.1 ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2.1.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่อยู่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

2.1.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จความแตกต่างระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กับทฤษฎี ERG ของAlderfer มีดังนี้ (1) ทฤษฎีของมาสโลว์เสนอว่า บุคคลจะมีความต้องการตามลำดับขั้นจากต่ำไปสูง(2) ทฤษฎี ERG เสนอว่าบุคคลจะมีความต้องการหลายอย่างในขณะเดียวกัน กล่าวคือหลังจากบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำแล้ว บุคคลก็จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น แต่ถ้าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่สูงขึ้นก็จะหันกลับมาตอบสนองความต้องการในระดับต่ำ ดังนั้นทฤษฎี ERG ของ Alderfer ซึ่งเป็นแนวคิดที่สามารถยืดหยุ่นได้มากกว่าทฤษฎีของมาสโลว์

3. ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland

3.1 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland's Acquired Needstheory) ในช่วงปี ค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น McClelland ได้ระบุถึงแนวความคิดด้านความต้องการ 3 ประการ ที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคล ดังนี้

3.1.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

3.1.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพัน (nAff) สูง จะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3.1.3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power (nPower)] เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจ (nPower) สูง จะแสวงหา

วิธีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

McClelland ได้เสนอว่า ความต้องการ 3 ประการในช่วงเวลานั้นเป็นผลจากประสบการณ์ในชีวิต โดยเขาจะกระตุ้นผู้บริหารให้เรียนรู้ถึงวิธีการที่จะระบุถึงความต้องการความสำเร็จ (nAch) ความต้องการความผูกพัน (nAff) ความต้องการอำนาจ (nPower) ของบุคคลทั้งหลายที่มีต่อบุคคลอื่น เพื่อที่จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคลทฤษฎีนี้มีประโยชน์เพราะแต่ละความต้องการจะมีการเชื่อมโยงกับความพึงพอใจในการทำงาน ในลักษณะต่าง ๆ โดย McClelland พบว่า (1) ความต้องการอำนาจในระดับปานกลางถึงระดับสูงมีความสัมพันธ์กับความต้องการความผูกพันระดับต่ำในความสำเร็จของผู้บริหารระดับสูง (2) ความต้องการอำนาจระดับสูงจะทำให้บุคคลเต็มใจที่จะมีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อบุคคลอื่น (3) ความต้องการความผูกพันในระดับต่ำจะทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจโดยปราศจากความวิตกกังวลว่าบุคคลอื่นจะเกิดความไม่พอใจ นอกจากนี้ McClelland ยังพบรูปแบบการมุ่งความสำเร็จที่ชัดเจนที่สุดในบริษัทขนาดเล็ก ซึ่งประธานบริษัทมีการมุ่งใจด้านความสำเร็จสูงมาก ในขณะที่พบว่าบริษัทขนาดใหญ่ผู้บริหารระดับสูงจะมีการมุ่งใจด้านความสำเร็จในระดับปานกลางและมีความต้องการในด้านความมีอำนาจและความผูกพันสูง ส่วนผู้บริหารในระดับกลางและระดับสูงจะมีการมุ่งใจด้านความสำเร็จสูงกว่าประธานบริษัท

2.4.5.4 การวัดปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

การวัดปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือการวัดของ เพ็ญศรี เหมณเสน (2550, น. 106 - 109) มาปรับใช้ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความมีอิสระในการทำงานมีโอกาสดำเนินการ ความก้าวหน้า ความสำคัญของงาน การพิจารณาผลตอบแทน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง ความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป ความจงรักภักดีต่อองค์กร และแบบวัดของ ประภาพร คำฟู (2551, น. 82 - 84) ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านภาพรวมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อ มีลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด

2.4.5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

รัชดาพร รื่องเสียง (2549, น. 66-74) ได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหารจำกัด จำนวนทั้งสิ้น 270 คน ในด้าน

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยใช้ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ R.M. Steers ที่กำหนดไว้ 3 กลุ่มประกอบด้วย 1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Job Characteristics) 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) และ 3) ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work Experiences) มาเป็นตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

จิระชัย ยมเกิด (2549, น. 59-65) ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด” โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับสูงคือมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร แต่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องของอายุ เพศ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพัน แต่ระดับการศึกษา มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติคือ ความมีอิสระ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ ผลป้อนกลับ และปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรก็มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในองค์กร

นฤปชา เมืองอินทร์ (2551, น. 80-94) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ พบว่า องค์ความรู้จากการศึกษาในอดีตว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต้องถูกแปรเปลี่ยนเป็นความผูกพันต่อองค์กรก่อน จึงจะส่งผลต่ออายุการทำงานของพนักงานในการศึกษาครั้งนี้ประยุกต์ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้น ๆ ทำให้ค้นพบว่าตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่ออายุการทำงานสำหรับสมาคม วาย.เอ็ม.ซี.เอ.เชียงใหม่ด้วย ได้แก่ การที่พนักงานยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ ทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทำให้เกิดความยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุของพนักงาน ได้แก่ การทำงานที่

ไม่ซ้ำซาก การมีอำนาจในการควบคุม การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ การที่ภาระงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การที่พนักงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อทำให้งานสำเร็จ การมีโอกาสเรียนรู้งานแผนกอื่น และการที่พนักงานต้องทำงานดังตารางที่กำหนดตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้แก่ การไม่ถูกกำหนดให้มีภาระงานแน่นอน การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ การสามารถหาวิธีการทำงานด้วยตัวเอง และการที่พนักงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อทำให้งานสำเร็จตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทำให้เกิดทัศนคติเชิงบวกในการทำงานกับองค์กร ได้แก่ การไม่ถูกกำหนดให้มีภาระงานแน่นอน การทำงานที่ไม่ซ้ำซาก การมีอำนาจในการควบคุม การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ การมีอิสระในการทำงาน การไม่ถูกกำหนดให้ทำงานด้วยความรีบเร่ง การที่ภาระงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และการมีโอกาสเรียนรู้งานแผนกอื่น

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรรมการสภาองค์กรชุมชนตำบล 2) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

2.4.6 ความพึงพอใจของครู

ความพึงพอใจในงานของครู (Satisfaction) จัดว่าเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งที่บ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพของครูในโรงเรียน เพราะเมื่อครูมีความพึงพอใจในการทำงาน หรือมีขวัญกำลังใจดีแล้ว จะทำให้การทำงานของครูดีขึ้น และความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายในการแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดี และเป็นเกณฑ์อย่างหนึ่งที่จะใช้เป็นเครื่องวัดความสำเร็จของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี มีประเด็นสำคัญดังนี้

2.4.6.1 ความหมายของความพึงพอใจในงานของครู

นักวิชาการตั้งแต่ยุคเริ่มต้นจนถึงปัจจุบันได้มองความพึงพอใจในการทำงานทั้งในแง่ที่เป็นปัจจัยสาเหตุนำไปสู่ความสำเร็จ ทั้งมองในแง่เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จ หรือเป็นประสิทธิภาพขององค์กร จึงบัญญัติคำนิยามหรือให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Cited in Hoy and Miskel, (2005) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การรวมเอาสภาพทางจิตวิทยาทางสรีระ และสภาพแวดล้อมที่เป็นสาเหตุให้บุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตน หรือ ความรู้สึกหรือปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่มีต่องาน ซึ่งเป็นผลมาจากการเปรียบเทียบ ผลลัพธ์ที่เป็นจริงกับสิ่งที่คาดหวังหรือผลลัพธ์ที่ต้องการ

Hoy and Miskel (2001, pp 303-304) ที่ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งด้านทางบวกลบ หรือเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่ได้กระทำ คล้ายกับ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2543, น. 19-23) ได้ให้ความหมาย “ความพึงพอใจ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” ซึ่งมี ความหมายโดยทั่ว ๆ ไปว่า ระดับความรู้สึกในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

เสาวนีย์ ฤทธิรุ่ง (2545, น. 20) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง สภาวะการแสดงออกทางอารมณ์ในทางบวกอันเป็นผลมาจากคุณค่าที่ได้รับจากงานและประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลหนึ่ง

สายจิตร สุขสงวน (2546, น.14) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ แต่ถ้าเมื่อใดที่สิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ก็จะเกิดความรู้สึกทางบวกแต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าสิ่งใดสร้างความรู้สึกผิดหวังไม่บรรลุจุดมุ่งหมาย ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกทางลบเป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจ

อุทัยพรรณ สุขใจ (2545, น.7) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อ สิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยอาจจะเป็นไปได้ในเชิงประเมินค่าว่าความรู้สึกหรือทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นเป็นไปได้ในทางบวกหรือทางลบ

วารภรณ์ บุตรพรหม (2547, น. 11) ให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกรัก เช่น ความรู้สึกชอบ ภูมิใจ สุขใจเต็มที่ ยินดี ประทับใจ เห็นด้วย อันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานอย่างจริงจัง

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึกที่มีความลึกซึ้งของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่และความพึงพอใจจะส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ดีความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุด เปลี่ยนแปลงได้เสมอ ตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมบุคคลจึงมีโอกาที่จะไม่พึงพอใจในสิ่งที่เคยพึงพอใจมาแล้ว ฉะนั้นการดำเนินงานจำเป็นจะต้องสำรวจตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกกลุ่มตลอดไป ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของรูปแบบการพัฒนาผลิตภัณฑ์สมุนไพรกำลังเสือโคร่ง โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนตามที่ตั้งไว้

2.4.6.2 หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจนักวิชาการได้พัฒนาทฤษฎีที่อธิบายองค์ประกอบของความพึงพอใจ และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับปัจจัยอื่น ๆ ไว้หลายทฤษฎี เช่น ในสมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (2542, น. 161-162) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ทฤษฎีการสนองความต้องการ กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจ ในงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการ

ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล และ2) ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงาน ในขณะที่ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001, น. 339) ก็กล่าวไว้เช่นเดียวกันว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์การ ถ้าบุคคล ในองค์การมีความพึงพอใจสูง คุณภาพงานก็จะสูง ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลในองค์การไม่มีความพอใจในการทำงาน คุณภาพงานก็จะต่ำ สอดคล้องกับ พระครูกุมภวาปี ฌณารักษ์ (2544, น. 61) ที่พบว่า ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ขณะที่ พระมหาสมพงษ์ เต็มรัมย์ (2544, น. 7) ก็พบว่า ครูที่เป็นบรรพชิตมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหารการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูฆราวาส มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะเห็นว่า ครูบรรพชิตและครูฆราวาส มีความพึงพอใจในงานยังไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อครูมีความพึงพอใจในงานสูงจะทำให้การทำงานของครูมีคุณภาพดีขึ้นตามไปด้วย และสาธิต รื่นเรใจ (2549, น. 54) ได้ให้ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในหน่วยงานว่า ต้องพิจารณาถึงสิ่งที่ก่อให้เกิดความ พึงพอใจในการทำงานซึ่งมาจากปัจจัยภายนอกอันเป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน และปัจจัยด้านจิตใจของผู้ที่ทำงานเอง การได้รับการตอบสนองทั้งสองด้าน บุคคลจะเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน

สรุปว่า ความพึงพอใจในงานของครู หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีผลทำให้ครูมีพลังผลักดันในการทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารที่แสวงหาบทบาทความเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของครูจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู และจะทำให้งานมีคุณภาพดียิ่งขึ้นสามารถวัดได้จากตัวบ่งชี้เหล่านี้ คือ รู้สึกมีความมั่นคงและมีความก้าวหน้า งานมีความท้าทายความสามารถ รู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีทัดเทียมคนอื่นที่มีตำแหน่งเสมอกัน ได้รับความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อน ๆ และการจัดระบบบริหารเอื้อต่อความสำเร็จ

2.4.6.3 การวัดความพึงพอใจ

การวัดความพึงพอใจก็มีขอบเขตที่จำกัดด้วย อาจมีความคลาดเคลื่อนขึ้นถ้าบุคคลเหล่านั้นแสดงความคิดเห็นไม่ตรงกับความรู้สึกที่จริง ซึ่งความคลาดเคลื่อนเหล่านี้ย่อมเกิดขึ้นได้เป็นธรรมดาของการวัดโดยทั่ว ๆ ไป การวัดความพึงพอใจนั้น สามารถทำได้หลายวิธีดังต่อไปนี้

1. การใช้แบบสอบถาม โดยผู้ออกแบบสอบถาม เพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ซึ่งสามารถกระทำได้ในลักษณะกำหนดคำตอบให้เลือกหรือตอบคำถามอิสระคำถามดังกล่าวอาจถามความพอใจในด้านต่าง ๆ

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจทางตรง ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีจะได้ข้อมูลที่เป็นจริง

3. การสังเกต เป็นวิธีวัดความพึงพอใจ โดยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคล เป้าหมายไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูดจากริยา ท่าทางวิธีนี้ ต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจังและสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

สรุป จากแนวคิดเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจซึ่งสัมพันธ์กับแรงจูงใจ การสร้างแรงจูงใจ เพื่อนำมาปรับใช้กับการวัดผลการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านการทำงานร่วมกันด้วยความพึงพอใจ ซึ่งผลจากการวัดผลด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู การวัดผลด้านบรรยากาศโรงเรียน การวัดผลด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมของครูผู้สอนโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่ม 8 มากขึ้น

2.4.6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ศิริกาญจนา ณ อยุธยา (2545, น. 65) ผลการวิจัย พบว่า ความรู้ความเข้าใจในงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสัมพันธ์กันในทางลบ ซึ่งอาจเกิดจากพฤติกรรมต่าง ๆ ภัทรพร ยุทธากรณ์พินิจ (2547 น. ก) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ ป.อ.ปยุตโต ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ ป.อ.ปยุตโต ที่พัฒนาขึ้น ได้ใช้หลักพุทธธรรมคือ การรักษาศีล การฝึกสติและสมาธิตามหลักอิทธิบาท การพัฒนาปัญญาด้วยการสร้างศรัทธาและโยนิโส มนสิการ และเนื้อหากิจการในการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วยสาระสำคัญคือ สภาพปัจจุบันหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ แนวคิดทฤษฎี กระบวนการพัฒนาและผลการพัฒนา โดยมีจุดเน้นที่ทุกองค์ประกอบจะต้องบูรณาการตามหลักพุทธธรรม วีระยุทธ กองวงษา (2553, น. ก) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านบุคคล ความรู้ เจตคติ สภาพแวดล้อมและสังคมกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อการออกกำลังกายของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อการออกกำลังกายของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกาย การแพทย์และการเจ็บป่วย เป้าหมายในอนาคต และความรักความถนัดและความสนใจ ดังนั้น ควรนำข้อมูลเหล่านี้ไปเป็นองค์ประกอบในการเตรียม

ความพร้อมหรือเอื้ออำนวยให้บุคคลเล่นกีฬาหรือออกกำลังกาย เพื่อเพิ่มปริมาณผู้ที่เล่นกีฬาหรือออกกำลังกายให้มากขึ้น และเป็นการป้องกันการเลิกเข้าร่วมกิจกรรมการเล่นกีฬาหรือออกกำลังกาย

2.4.7 พฤติกรรมของครู

2.4.7.1 ความหมายของพฤติกรรม

สุรพล พยอมแย้ม (2545, น. 18-20) กล่าวว่า พฤติกรรม ในทางจิตวิทยานั้น หมายถึง การกระทำอันเนื่องมาจากการกระตุ้นหรือการจูงใจจากสิ่งเร้าต่าง ๆ การกระทำหรือพฤติกรรมเหล่านั้นเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้ผ่านขบวนการกลั่นกรอง ตกแต่งและตั้งใจที่จะทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคคลอื่นได้สัมผัสรับรู้ พฤติกรรมของบุคคลแม้จะกระทำด้วยสาเหตุจูงใจเหมือนกัน แต่จะมีลักษณะอาการแตกต่างกัน เมื่อบุคคล เวลา สถานที่ หรือสถานการณ์เปลี่ยนไป เนื่องจากการกระทำของบุคคลล้วนจะต้องผ่านกระบวนการคิดการตัดสินใจ อันประกอบด้วยอารมณ์และความรู้สึกของผู้กระทำพฤติกรรมนั้น ๆ จึงทำให้พฤติกรรมของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน หรือปรับเปลี่ยนไปตามเรื่องราวที่เกี่ยวข้องเสมอ ด้วยเหตุผลที่ว่าพฤติกรรมแต่ละครั้งเกิดจากกระบวนการ ซึ่งหากพิจารณาแยกกระบวนการออกเป็น ส่วน ๆ จะพบว่า ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1. ส่วนการแสดงออกหรือกิริยาท่าทาง (Acting)
2. ส่วนการคิดที่เกี่ยวกับกิริยานั้น (Thinking)
3. ส่วนความรู้สึกที่มีอยู่ในขณะนั้น (Feeling)

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2555, น. 80) ผู้เชี่ยวชาญด้านการปรับพฤติกรรม ได้ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรม หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำ แสดงออกมา ตอบสนอง หรือโต้ตอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งสภาพการณ์ใด สภาพการณ์หนึ่งโดยที่ผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้

สรุปความหมายพฤติกรรม หมายถึง การแสดงและกิริยาท่าทางของสิ่งมีชีวิตที่เกิดขึ้นร่วมกันกับสิ่งแวดล้อม เป็นการตอบสนองของระบบหรือสิ่งมีชีวิตต่อสิ่งเร้าหรือการรับเข้าทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอก มีสติหรือไม่มีสติระลึกรู้ ชัดเจนหรือแอบแฝง และโดยตั้งใจหรือไม่ได้ตั้งใจ นอกจากนั้นยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย

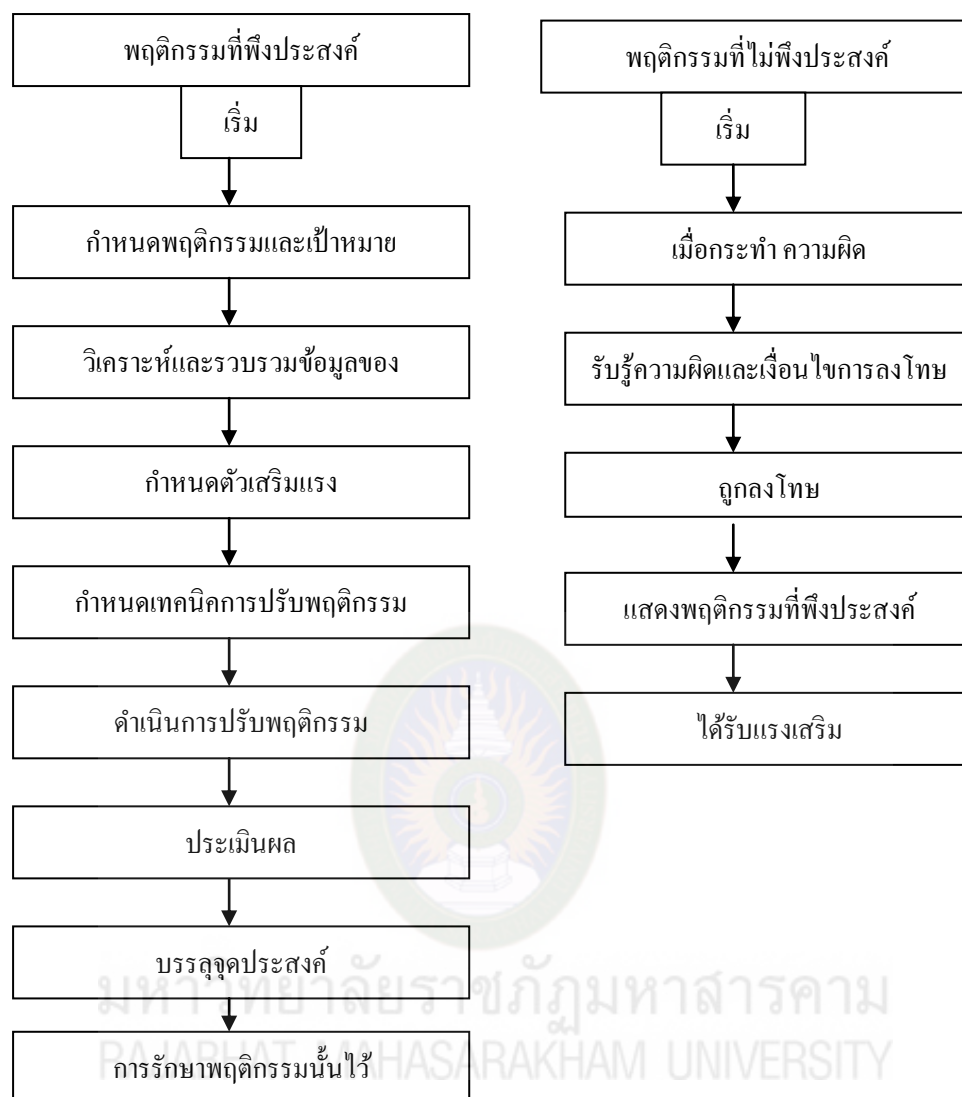
2.4.7.2 แนวคิดและทฤษฎีการปรับพฤติกรรม (Behavior Modification Theory)

มนูญ ภูขลิบเงิน (2547, น. 17) ได้ให้แนวคิดว่าการเห็นแบบอย่างทางพฤติกรรมของคนในครอบครัว จะส่งผลถึงพฤติกรรมของเด็กในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมในด้านที่น่าปรารถนา เพราะเด็กมักลอกเลียนแบบ หรือทำที่ รวมทั้งพฤติกรรมของบิดามารดา การได้ลอกเลียนแบบ หรือได้แสดงท่าทางที่สอดคล้องกับคนที่ตนใกล้ชิดจะทำให้เด็กเกิดความภาคภูมิใจที่ตนสามารถมีพฤติกรรมใกล้เคียงกับคนที่ตนรัก เคารพและศรัทธา ดังนั้น ถ้าหาก

บิดามารดา มีพฤติกรรมที่ดีก็จะสามารถเป็นต้นแบบที่ดีของเด็กได้ เช่น ถ้าบิดามารดามีพฤติกรรมเป็นคนมีเหตุผล เด็กก็จะทำตนเป็นคนมีเหตุผลตาม ถ้าพ่อแม่มีพฤติกรรมประหัด เด็กก็มักมีพฤติกรรมการประหัดด้วยเช่นกัน

ธงชัย บุญพิเชษฐวงศ์ (2553, น.15) ได้ให้แนวคิดว่า พฤติกรรมการนำฝากเงินที่ธนาคาร โรงเรียน หมายถึง ความถี่ที่นักเรียนนำเงินไปฝากกับโครงการธนาคาร โรงเรียน เป็นพฤติกรรมที่น่าปรารถนาและควรมีการวิจัยเพื่อหาทางส่งเสริมให้มากขึ้น

นักทฤษฎีการปรับพฤติกรรม กลุ่มนี้คือ สกินเนอร์ (Skinner) ทฤษฎีนี้ประยุกต์มาจากทฤษฎีการวางเงื่อนไข กระบวนการ (Operant Conditioning) อธิบายการเรียนรู้ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาตนเองได้โดยอาศัยหลักการปรับพฤติกรรม ซึ่งเจาะจงเฉพาะกระบวนการเรียนรู้แบบการกระทำอันเป็นการเรียนรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลกรรมที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก จะมีผลในการกำหนดถึงการแสดงพฤติกรรมนั้นในอนาคต ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนรากฐานความเชื่อที่ว่า พฤติกรรมของคนถูกควบคุมโดยเงื่อนไขการเสริมแรง และเงื่อนไขการลงโทษ วิธีปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมตามแนวคิดนี้ต้องจัดเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อให้ผู้กระทำ พฤติกรรมนั้นได้รับแรงเสริม และหากต้องการลดพฤติกรรมใดก็ต้องจัดเงื่อนไขเพื่อให้ผู้กระทำ พฤติกรรมนั้นไม่ได้รับแรงเสริม กระบวนการเสริมแรงและการลงโทษ มีรายละเอียดตามภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 กระบวนการเสริมแรงและการลงโทษ (น.18), โดย โกวิท อ่อนประทุม, (2555)

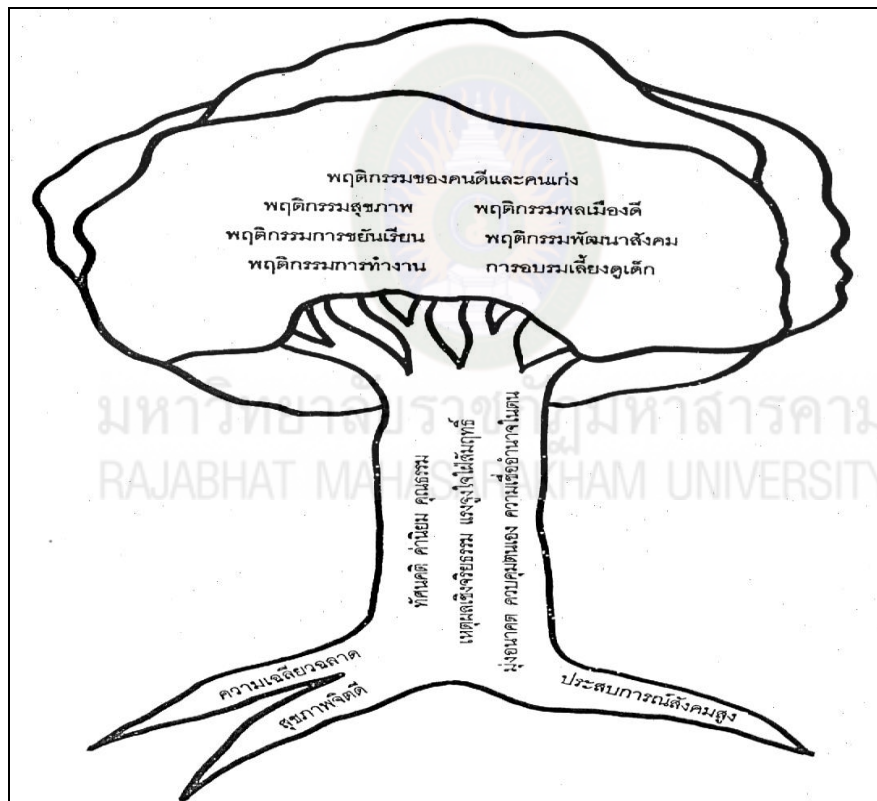
2.4.7.3 ทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรม

เป็นทฤษฎีใหม่ที่เกิดขึ้นมาเมื่อไม่นานนี้ โดย โกวิท อ่อนประทุม (2555, น. 20) ได้กล่าวว่า ถ้าเปรียบเทียบพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนดี คนเก่งเหมือนผลไม้บนต้น การจะให้ผลตกใหญ่หวานอร่อย ลำต้นและรากจะต้องสมบูรณ์ ลักษณะทางจิตใจ 5 ประการจึงเปรียบเสมือนลำ ต้นของต้นไม้จริยธรรมซึ่งเป็นสาเหตุของพฤติกรรม มีลักษณะพื้นฐานทางจิตมี 3 ประการ คือ

1) สติปัญญา คือ ความเฉลียวฉลาด เหมาะสมกับอายุ เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ก็มีความสามารถทางการคิดที่เป็นนามธรรมขั้นสูงขึ้น

- 2) ประสบการณ์ทางสังคม หมายถึง การเข้าใจมนุษย์และสังคม รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา
- 3) มีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งหมายถึง การมีความวิตกกังวลน้อย หรือในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์

ลักษณะพื้นฐานทางจิตทั้ง 3 ประการนี้ เป็นสาเหตุสำคัญของการพัฒนาลักษณะทางจิตใจ 5 ประการที่ล้ำ ตัน และพฤติกรรมของคนดี คนเก่ง ซึ่งเป็นผลไม่บนต้น ในทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนั้นมีลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมที่จะต้องเสริมตั้งแต่เด็กวัย 2 ขวบขึ้นไปควรพัฒนาการฝึกให้กระทำ พฤติกรรมที่ดั่งามจนติดเป็นนิสัย ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสามารถแสดงให้เห็นได้ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 ภาพทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงจิตลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจของพฤติกรรมทางจริยธรรม (น.20), โดย โกวิท อ่อนประทุม, 2555.

2.4.7.4 องค์ประกอบของพฤติกรรม

องค์ประกอบของพฤติกรรมมนุษย์มีองค์ประกอบที่สำคัญ

- 1) การรับรู้ เป็นการแปลความหมายจากการสัมผัส โดยเริ่มตั้งแต่การมีสิ่งเร้ามากระทบกับอวัยวะรับสัมผัสทั้งห้าและส่งกระแสประสาทไปยังสมองเพื่อการแปลความ
- 2) การเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลก่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจาก ประสบการณ์หรือการฝึกฝน มิใช่ผลจากการตอบสนองของสัญชาตญาณ อุบัติเหตุ หรือความบังเอิญ
- 3) การคิด เป็นกระบวนการของสมองในการสร้างสัญลักษณ์หรือภาพให้ปรากฏในสมอง เพื่อ เป็นตัวแทนของวัตถุ สิ่งของ เหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ

2.4.7.5 รูปแบบพฤติกรรมของมนุษย์

รูปแบบพฤติกรรมของมนุษย์ แบ่งได้เป็น 2 อย่าง

- 1) พฤติกรรมเปิดเผยหรือพฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา ทำให้ผู้อื่นสามารถมองเห็นได้ สังเกตได้ เช่น การเดิน การหัวเราะ การพูด ฯลฯ
- 2) พฤติกรรมปกปิดหรือพฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงแล้ว แต่ผู้อื่นไม่สามารถมองเห็นได้ สังเกตได้โดยตรงจนกว่าบุคคลนั้นจะเป็นผู้บอกหรือแสดงบางอย่างเพื่อให้คนอื่นรับรู้ได้ เช่น ความคิด อารมณ์ การรับรู้

นักจิตวิทยาแบ่งพฤติกรรมมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. พฤติกรรมที่มีมาแต่กำเนิด ซึ่งเกิดขึ้น โดยไม่มีการเรียนรู้มาก่อน ได้แก่ ปฏิกริยาสะท้อนกลับ (REFLECT ACTION) เช่นการกระพริบตา และสัญชาตญาณ (INSTINCT) เช่นความกลัว การเอาตัวรอด เป็นต้น

2. พฤติกรรมที่เกิดจากอิทธิพลของกลุ่ม ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดจากการ ที่บุคคลติดต่อสังสรรค์และมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม

ดังนั้น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมแบ่งออกได้ เป็น 4 ลักษณะคือ

1. การปรับเปลี่ยนทางด้านของสรีระร่างกาย เช่น การปรับปรุงบุคลิกภาพการ แต่งกาย การพูด

2. การปรับเปลี่ยนทางด้านอารมณ์และความรู้สึกนึกคิด ให้มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ปรับอารมณ์ความรู้สึก ให้สอดคล้องกับบุคคลอื่น รู้จักการยอมรับผิด

3. การปรับเปลี่ยนทางด้านสติปัญญา เช่น การศึกษาค้นคว้าเพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัยทันเหตุการณ์ การมีความคิดเห็นคล้อยตามความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่

4 การปรับเปลี่ยนอุดมคติ หมายถึง การสามารถปรับเปลี่ยนหลักการ แนวทาง บางส่วนบางตอนเพื่อให้เข้ากับสังคมส่วนใหญ่ได้ โดยพิจารณาจากความจำเป็น และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นประโยชน์แก่ตนเอง เพื่อสวัสดิภาพของตนเองและของกลุ่ม มนุษย์ได้พยายามที่จะศึกษาการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ด้วยตนเอง เพื่อประโยชน์ในการที่จะทำให้ การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยดี และมีความสุข จึงทำให้เกิดมีความเชื่อหลักการและทฤษฎี ต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างมากมาย จากบรรดาผู้รู้และนักการศึกษาทั้งหลายที่พยายามหาหลักเกณฑ์มาเพื่อ อธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งสามารถรวบรวมทัศนะต่าง ๆ เป็นหมวดหมู่ได้ 3 ประเภท

4.1 พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นจากแรงผลักดันภายในตัวของมนุษย์ แรงผลักดันที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาก็คือ ความต้องการ ซึ่งความต้องการนี้จะ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ ความต้องการทางร่างกาย และความต้องการทางจิตใจ

4.1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นแรงผลักดันที่อยู่ใน ระดับพื้นฐานที่สุด แต่มีพลังอำนาจสูงสุด เพราะเป็นแรงผลักดันที่จะทำให้ชีวิตอยู่รอด มนุษย์จะ ต่อสู้ดิ้นรนทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่จะมาบำบัดความต้องการทางร่างกาย ทำให้มนุษย์แสดง พฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นทั้งทางที่ดีที่ถูกต้องหรือทางที่ไม่ถูกต้องก็ได้ ความต้องการทาง ร่างกายที่จะทำให้ชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่พอเหมาะ การ พักผ่อน การขับถ่าย การสืบพันธุ์ ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ การตอบสนองความ ต้องการทางร่างกาย อันทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมานั้น สามารถกระทำได้ 2 ระดับ คือ (1) กิริยาสะท้อนเป็นการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นไปได้โดยธรรมชาติ เช่น เมื่อร่างกายมี อุณหภูมิสูงกว่าปกติ ร่างกายก็จะขับเหงื่อออกมาเป็นการลดอุณหภูมิให้อยู่ในระดับพอเหมาะ (2) พฤติกรรมเจตนาเป็นการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ต่อสิ่งเร้าโดยความตั้งใจหรือความพอใจ ของตนเอง เช่น เมื่อรู้สึกตัวว่าร้อนก็จะไปอาบน้ำ หรือเปิดพัดลม เป็นต้น

4.1.2 ความต้องการทางจิตใจ เป็นแรงผลักดันที่อยู่ในระดับสูง ขึ้น กว่าความต้องการทางร่างกาย แต่มีพลังอำนาจน้อยกว่า เพราะความต้องการทางจิตใจนี้ ไม่ใช่ความ ต้องการที่เป็นความตายของชีวิต จะเป็นความต้องการที่มาช่วยสร้างเสริมให้ชีวิตมีความสุขความ สบายยิ่งขึ้นเท่านั้น มีนักจิตวิทยาหลายคนได้อธิบายถึงแรงผลักดันภายในร่างกาย อันมีผลทำให้ มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้

4.1.2.1 อิด เป็นสัญชาตญาณในตัวมนุษย์ จะอยู่ในรูปของ พลังงานที่คอยผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ พลังงานนี้มีสองส่วนคือ ส่วนหนึ่งจะ ผลักดันให้มีชีวิตอยู่รอด เรียกว่า สัญชาตญาณชีวิต และอีกส่วนหนึ่งจะผลักดันให้ชีวิตดับ เรียกว่า สัญชาตญาณความตาย อิดเป็นส่วนของจิตที่คนเราไม่รู้สึกรู้เป็นจิตใต้สำนึก แรงผลักดันนี้จึงมีอยู่โดยที่

คนเราไม่รู้สึกรู้ตัว เป็นแรงผลักดันไว้สำนึก อิดจะผลักดันให้จิตอีกส่วนหนึ่งซึ่งเป็นส่วนใหญ่และ ส่วนที่รู้ตัว ที่เรียกว่า อีโก้ กระทำในสิ่งต่าง ๆ ตามที่อิดต้องการ ทั้งส่วนที่เป็นสัญชาตญาณชีวิต และ ส่วนที่เป็นสัญชาตญาณความตาย จึงเป็นตัวตอบสนองความต้องการของอิด ส่วนของจิตที่ทำหน้าที่ ควบคุมสัญชาตญาณเหล่านี้คือ ซุปเปอร์อีโก้ หรือ มโนธรรมที่มีอยู่ในจิตของแต่ละบุคคล เป็น ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นผลเกิดจากการอบรมสั่งสอนของสังคม ทำให้อิดและอีโก้มีพฤติกรรมอยู่ ทางที่ถูกที่ควรเป็นที่ยอมรับของสังคม แรงผลักดันของอิดจะทำให้เกิดความตึงเครียด อีโก้จะต้อง พยายามตอบสนองความต้องการของอิดเพื่อลดความตึงเครียด แต่ความต้องการของอิดบางอย่าง อีโก้ก็ไม่อาจทำตามเพราะไปขัดกับมโนธรรมในซุปเปอร์อีโก้ จึงทำให้เกิดความตึงเครียด และความ วิตกกังวลใจเกิดขึ้น ความวิตกกังวลนี้จึงเป็นแรงผลักดันพฤติกรรมอีกแรงหนึ่ง เพื่อปกป้องตนเอง ให้รอดพ้น ความวิตกกังวล อีโก้จึงต้องพัฒนาพฤติกรรมป้องกันที่เรียกว่า “กลไกป้องกัน” ซึ่ง เป็นไปโดยไม่รู้สึกรู้ตัว ตัวอย่างพฤติกรรมป้องกัน ได้แก่ 1) การเก็บกด (Repression) คือการที่อีโก้จะ พยายามเก็บความรู้สึกที่เป็นความปรารถนาที่สังคมไม่ยอมรับต่าง ๆ เช่น ความอิจฉาพ่อแม่ พี่น้อง ของตนเอง ซึ่งถ้าแสดงออกมาก็จะถูกสั่งตำหนิ 2) การถอดแบบ (Identification) เป็นการยอมรับใน สิ่งที่อิดเกิดความอิจฉาและนำเอาพฤติกรรมของสิ่งนั้นมาเป็นแบบแผนในการแสดงพฤติกรรมของ ตนเอง ซึ่งทำให้ความวิตกกังวลหมดไปได้ 3) การยึดแน่น (Fixation) เป็นการยึดแน่นในพฤติกรรม ที่ตนต้องการ แต่ไม่ได้รับการตอบสนองตั้งแต่ตอนวัยเด็ก จนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ก็จะแสดง พฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งตอบสนองความต้องการ 4) การแสดงพฤติกรรมตรงข้าม (Reaction Formation) คือ การแสดงที่ตรงข้ามกับความต้องการของอิดที่ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม เช่น ผู้หญิงอิจฉาแม่ แต่แสดงพฤติกรรมเป็นห่วงหรือเอาอกเอาใจตลอดเวลา 5) การตำหนิผู้อื่น (Projection) เป็นการคิดว่า ผู้อื่นมีลักษณะไม่ดี เพื่อกลบเกลื่อนลักษณะที่มีในตนเอง เพื่อตนเองจะ ได้เกิดความสบายใจ 6) การถดถอย (Regression) เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ถดถอยไปสู่วัยเด็ก 7) พฤติกรรมเบี่ยงเบน (Sublimation) เป็นการแสดงพฤติกรรมอย่างอื่นเพื่อทดแทนพฤติกรรมที่ตน ต้องการ แต่ไม่สามารถแสดงออกได้ เช่น ความต้องการทางเพศ ความก้าวร้าวก็แสดงออกในรูปการ เขียนกลอน การร้องเพลง การทำงานหนัก เป็นต้น 8) การทดแทน (Displacement) คือ การแสดง ความปรารถนากับอีกบุคคลหนึ่งหรือ สิ่งหนึ่งเพื่อเป็นการทดแทน เช่น คุณนายจิ้งจูด่า ก็ไประบาย กับลูกเมียที่บ้าน ขาดแม่ก็อาจจะหลงรักใครเหมือนกับรักแม่ของตน

4.1.2.2 อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นนักจิตวิทยาใน กลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) ซึ่งนักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ มีความเชื่อว่า มนุษย์มิใช่ทาสของแรงผลักดัน ต่าง ๆ เช่น ความหิวกระหายเท่านั้น แต่มนุษย์ยังเกิดมาพร้อมศักยภาพของความเป็นมนุษย์ต่าง ๆ เช่น ความอยากรู้ ความสร้างสรรค์ และความต้องการที่จะพัฒนาตนเองจนเต็มขีดความสามารถ

มาสโลว์ได้เน้นให้เห็นถึงความต้องการให้แต่ละคน ในการพัฒนาศักยภาพของตนให้เป็นจริงขึ้นมา มากเป็นพิเศษ เขาเห็นว่า มนุษย์เกิดมาพร้อมด้วยความต้องการ 5 อย่าง ซึ่งเรียงตามลำดับ ความสำคัญมากน้อยก่อนหลังได้ดังนี้ 1) ความต้องการทางสรีระ หรือร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการ ขั้นแรกสุด 2) ความต้องการสวัสดิภาพหรือความปลอดภัยทั้งปวง จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทาง สรีระได้รับการตอบสนองแล้ว 3) ความต้องการความรัก เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคล มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น พ่อแม่กับลูก สามีกับภรรยา เพื่อนกับเพื่อน เป็นต้น 4) ความต้องการความนิยมนับถือในตนเอง เป็นขั้นที่คนเราต้องการยอมรับ ความพอใจและ ความภูมิใจในตนเอง 5) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของ มนุษย์ เนื่องจากมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการในเรื่องปากท้อง ความปลอดภัย ความรัก เรื่องศักดิ์ศรีได้อย่างเพียงพอแล้ว จึงมุ่งพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เจริญงอกงามมากที่สุด มนุษย์ อยากจะศึกษาเพราะอยากรู้อย่างแท้จริงอยากทำเพราะใจรัก เป็นต้น

จากการจัดระเบียบความต้องการของมนุษย์ตามแนวความเชื่อของมาสโลว์ ซึ่งให้เห็น ว่า ความต้องการทางสรีระยังเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดของมนุษย์ และเมื่อความต้องการ ในขั้นนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะเกิดความต้องการในระดับสูงต่อไปอีกเรื่อย ๆ

4.2 พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นจากแรงผลักดันของสิ่งแวดล้อม

4.2.1 อริสโตเติล (Aristotle) เป็นผู้เริ่มประกาศความเชื่อนี้ ต่อมา ความคิดเช่นนี้ก็กลับมามีอิทธิพลอีกในยุคของจอห์น ลอคค (John Locke) เบิร์คลีย์ (Berkley) และอีก หลายคนซึ่งเชื่อว่าประสบการณ์ของมนุษย์เป็นสิ่งที่ทำให้คนเราเกิดการเรียนรู้ที่จะกระทำพฤติกรรม เมื่อเกิดมานั้น มนุษย์มิได้มีความรู้ติดตัวมาแต่อย่างใด ล้วนแล้วแต่ต้องเรียนรู้ภายหลัง จากเกิด มาแล้วทั้งสิ้น ต่อเมื่อมีประสบการณ์แล้วจึงจะเรียนรู้ และจดจำประสบการณ์นั้นเอาไว้เพื่อเป็น แนวทางสำหรับการแสดงพฤติกรรมในอนาคตต่อไป

4.2.2 สกินเนอร์ (Skinner) เป็นนักจิตวิทยาพฤติกรรมนิยม เป็นผู้ มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำแนวคิดนี้ซึ่งให้เห็นว่า พฤติกรรมมนุษย์ถูกควบคุมโดยเงื่อนไขแห่งการ เสริมแรง และเงื่อนไขแห่งการลงโทษ และด้วยเหตุนี้เองมนุษย์จึง ไม่มีเสรีภาพแต่ประการใด สกิน เนอร์ซึ่งเห็นว่าผลการกระทำของคนเรามีอยู่ 2 ประการคือ ผลการกระทำที่ทำให้พอใจ ซึ่งจะทำ หน้าที่เป็นแรงเสริมให้แก่การกระทำนี้มีต่อไป (เงื่อนไขแห่งการเสริมแรง) และผลการกระทำที่ ทำ ให้ไม่พอใจ ซึ่งจะเป็นตัวการที่ทำให้คนเราหยุดพฤติกรรมหรือการกระทำอันจะนำมาซึ่งผลการ กระทำเช่นนี้ในอนาคต (เงื่อนไขแห่งการลงโทษ) พฤติกรรมที่ยังผลให้เกิดความพอใจ เช่น พฤติกรรมที่ทำแล้วได้รับคำชมเชย ได้ตำแหน่ง ได้เงิน ได้รับการยกย่อง ฯลฯ ก็จะมีโอกาสสูงมากที่ จะเกิดขึ้นอีกในอนาคตในขณะที่พฤติกรรมที่ยังผลให้เกิดความไม่พอใจ เช่น ทำแล้วถูกตำหนิ เสีย

ตำแหน่ง เสียเงิน ถูกทำร้าย ถูกดูหมิ่นเหยียดหยาม ฯลฯ ก็จะหยุดไป ดังนั้น พฤติกรรมของคนเราจึงถูกควบคุมโดยเงื่อนไขของผลการกระทำทั้ง 2 ประการ ดังกล่าว

4.3 พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นจากทั้งแรงผลักดันภายในตัวมนุษย์ และสิ่งแวดล้อม

4.3.1 อัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura) นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงมากในปัจจุบัน ได้ให้ความสำคัญแก่ ลักษณะภายในตัวมนุษย์และสิ่งแวดล้อมว่า เป็นตัวก่อให้เกิดพฤติกรรม เขาอธิบายว่าพฤติกรรมมนุษย์ องค์กรประกอบภายในตัวมนุษย์และสิ่งแวดล้อมต่างก็มีอิทธิพลต่อกันและกัน ในลักษณะที่แต่ละองค์ประกอบต้องสัมพันธ์กันอย่างถ้อยที่ยออาศัยกัน หมายความว่า ในบางครั้งสิ่งแวดล้อมอาจจะมีส่วนในการทำให้เกิดพฤติกรรมได้มากกว่า องค์กรประกอบภายในตัวบุคคล ส่วนในเวลาอื่นองค์กรประกอบภายในตัวบุคคลก็อาจจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์มากกว่าสิ่งแวดล้อม จะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์เช่นนี้อยู่ในลักษณะพึ่งพาอาศัยกัน เป็นกระบวนการที่ทั้งสองฝ่ายต่างก็มีอิทธิพลต่อกันและกัน และทั้งคู่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ในขณะที่เดียวกันพฤติกรรมมนุษย์ ก็มีอิทธิพลต่อทั้งสองสิ่งด้วยเหมือนกัน

2.4.7.6 การวัดพฤติกรรม

เพ็ญแข ลากยัง การประเมินพฤติกรรมหรือการกระทำ โดยทั่วไปเป็นไปตามกรอบแนวคิด KAP หรือ AP ซึ่งมักกำหนดให้ พฤติกรรม เป็นตัวแปรตาม พึ่งระลึกว่า ความรู้ และทัศนคติหรือความเชื่อ เข้ากับ พฤติกรรม มาจากข้อมูลที่เก็บ ณ ช่วงเวลาเดียวกัน สามารถนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างกันได้ แต่หากนำพฤติกรรมไปเชื่อมโยงกับสภาวะสุขภาพ โดยเฉพาะ โรคเรื้อรังจะมีจุดอ่อน เนื่องจากต้องสังสมพฤติกรรมมาระยะหนึ่งจึงจะส่งผลต่อสภาวะสุขภาพ ขณะที่คำตอบพฤติกรรมที่ได้ อาจเพียงปรับเปลี่ยนเมื่อไม่นานมานี้ คือมีปัญหาสุขภาพก่อน จึงปรับพฤติกรรมตามมา สภาวะสุขภาพจึงหล่อหลอมให้เกิดการปรับพฤติกรรมได้เช่น เป็นโรคความดันโลหิตสูงเลยงดอาหารมัน ถ้าไม่เข้าใจเรื่องกรอบเวลา ก็จะแปลผลได้ว่า ขนาดกินอาหารไขมันต่ำยังเป็นโรคความดันโลหิตสูงอีกแน่ะ หรือถ้าวิเคราะห์เชิงสาเหตุ (แบบผัด ๆ) ก็จะได้ว่าการกินอาหารไขมันต่ำทำให้เป็นโรคความดันโลหิตสูง จึงต้องระมัดระวัง

วิธีการเก็บข้อมูลพฤติกรรม

1. การสังเกต (Observation) มักใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพอาจเป็นแบบที่ผู้สังเกตมีหรือไม่มีส่วนร่วมกับสถานการณ์ที่ศึกษา โดยผู้ให้ข้อมูลอาจรู้หรือไม่รู้ตัว อาจบันทึกเป็นภาพเคลื่อนไหวของผู้ให้ข้อมูลแล้วนำคู่มือเป็นการสังเกตรูปแบบหนึ่ง ในการศึกษาเชิงปริมาณมักมีแบบบันทึกข้อมูล (เช่น checklist ว่า ทำ/ไม่ทำ มี/ไม่) โดยทั่วไป มักใช้ร่วมกับวิธี/ข้อมูลชุดอื่น ๆ เช่น สังเกตว่า แปร่งฟันตามขวาง สามารถนำไปใช้ประกอบหรืออธิบาย สภาวะ

เหงื่อกรนหรือคอฟันสึกได้ (แม้ว่า แปรงถูกวิธี ก็อาจมีคอฟันสึกได้ หากเดิมแปรงฟันตามขวางแล้ว เพิ่งเปลี่ยนมาแปรงถูกวิธี เมื่อไม่นานมานี้) ข้อพึงระวัง คือ หากผู้ให้ข้อมูลรู้ตัวแล้วฝืนทำหรือไม่ทำ พฤติกรรมบางอย่าง ข้อมูลที่ได้ก็ไม่ใช่ไปตามธรรมชาติ เกิด Information Bias หรือ Hawthorne Effect ได้ (ควรอ่านเรื่อง Bias เพิ่มเติม)

2. การสัมภาษณ์หรือสอบถามโดยตรง เครื่องมือของวิธีนี้ มักเป็นแบบ สัมภาษณ์/สอบถาม มีข้อคำถามจำนวนหนึ่ง สำหรับพฤติกรรมที่ประกอบด้วยหลายขั้นตอนควร ซอยถามแต่ละขั้นตอนเพื่อไม่ให้ตีความคลุมเครือ พฤติกรรมที่มีข้อจำกัดในการบรรยายให้เห็นภาพ ชัดเจน อาจให้ผู้ตอบแสดงหรือกระทำให้ดู จะได้ข้อมูลที่ตรง/ถูกต้อง/น่าเชื่อถือกว่าเช่น อยากทราบ วิธีการแปรงฟัน ก็ให้แปรงให้ดูแล้วผู้สัมภาษณ์บันทึกข้อมูล อาจมีผู้ทักท้วงว่า ถ้าผู้ตอบทราบวิธี แปรงฟันที่ถูกวิธีอาจบรรจงแปรงทั้งที่ในชีวิตจริงไม่ได้แปรงแบบนั้น (เพื่อไม่ให้เสียภาพลักษณ์ ของตัวเองหรือเพื่อเอาใจผู้วิจัย) เท่ากับว่ามีโอกาสเกิด Information Bias แต่การอธิบายวิธีการเป็น ตัวหนังสือแล้วให้ผู้ตอบเลือกตอบ ก็เกิด Bias ลักษณะนี้ได้เช่นกัน

2.1 การวัดค่าเป็น ใช่/ไม่ใช่ หรือ ทำ/ไม่ทำ หรือมีข้อคำตอบให้ เลือก (Choices) ผู้ตอบจะตอบได้ง่ายกว่าและได้ข้อมูลตรงกว่า การวัดแบบ Likert's Scale (เช่น ทำ บ่อยที่สุด ทำบ่อย ปานกลาง ทำน้อย ทำน้อยที่สุด)

2.2 ต้องใช้คำที่เจาะจงให้ผู้ตอบเข้าใจว่า กำลังถามถึง “การกระทำ ของตัวเอง” ไม่ใช่คนอื่น และไม่ได้ถาม “ความเห็น”

2.3 สงสัยไหมว่าข้อคำถามควรมีอะไรบ้างและข้อเลือกตอบมาจาก ไหนถ้าสงสัยแสดงว่า ข้ามขั้นตอนการทำวิจัยแน่เลย หากทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องครอบคลุม เพียงพอ จะทราบชนิด/ค่าตัวแปรจากการศึกษาอื่น ๆ และนำมาตั้งเป็นข้อคำถามและข้อเลือกตอบ หลักการข้อนี้ ใช้กับเครื่องมืออื่น ๆ ด้วย

2.4 เครื่องมือทุกชนิดต้องผ่านการทดสอบ/ปรับปรุง ก่อนนำไปใช้ จริง มีน้อยกรณีที่ไม่สามารถทดสอบได้

ธีรชัย ใจดี (2557, น. 76) ได้กล่าวถึงการศึกษาวิธีการวัดคุณลักษณะ ความรู้สึก ไว้ดังนี้

1. วิธีการสังเกต เป็นการสังเกตพฤติกรรมลักษณะบุคคลทั่ว ๆ ไป ที่แสดงออกมี 2 แบบ คือ การสังเกตแบบควบคุม เป็นการสังเกตการณ์กระทำของบุคคลใน สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งที่วัดได้โดยเฉพาะ และ การสังเกตในชีวิตประจำวัน ที่บุคคล แสดงออก ทั้งสองแบบนี้ต้องมีการบันทึกผลการสังเกตตรงตามที่ได้เห็น โดยไม่นำความรู้สึกส่วนตัว เข้าไปเกี่ยวข้องจึงจะได้ผลดี

2. วิธีการรายงานตนเอง มีสองแบบ คือ การวิเคราะห์ตนเอง เป็นการให้บุคคลประมาณค่าตนเองและสัมภาษณ์ เป็นการสนทนาระหว่างบุคคลสองคนอย่างมีจุดมุ่งหมาย โดยผู้สัมภาษณ์เตรียมคำถามมาถามผู้ถูกสัมภาษณ์ พร้อมจดบันทึกเป็นแบบประเมินค่า ผู้ถูกสัมภาษณ์จึงไม่รู้ตัวว่าถูกทดสอบคุณธรรม

3. วิธีทดสอบ เป็นวิธีการที่นิยมมาก ซึ่งรูปแบบที่นิยมกันจะเป็นสร้างแบบทดสอบที่เป็นข้อความ โดยถือปกติวิสัยของคนทั่วไปเป็นมาตรฐานของหัวข้อคำถามหรือสถานการณ์ที่สร้างขึ้น โดยข้อความจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม หรือพฤติกรรมที่ผู้ถูกทดสอบทำอยู่เสมอๆ เมื่อตกอยู่ในสภาพนั้น ๆ

4. วิธีการศึกษาความเห็นจากบุคคลอื่น เป็นวิธีการวัดที่ผู้สร้างแบบทดสอบ ใช้วิธีการถามบุคคลอื่นว่ามีความรู้สึกต่อบุคคลอื่นนั้นอย่างไร เช่นถามจากครู ผู้ปกครอง เพื่อน เป็นต้น

5. วิธีการให้สร้างจินตนาการ เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้ถูกวัดแสดงพฤติกรรมตอบสนอง เช่น เล่าเรื่องจากรูปภาพให้ดู เป็นต้น

ดังจะเห็นได้ว่าวิธีการวัดคุณลักษณะด้านความรู้สึกต่างๆ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 วิธีใหญ่ ๆ คือ ให้เจ้าหน้าที่ประเมินตนเอง และให้บุคคลอื่นช่วยประเมิน ซึ่งในการวัดคุณลักษณะ โดยให้บุคคลอื่นสังเกตผู้ถูกวัดในสถานการณ์ต่างๆ นั้น จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ในการสังเกต หรือต้องไปรับการฝึกอบรมมา และต้องใช้เวลาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุด และในส่วนของกรวัด โดยให้ผู้ถูกวัดรายงานความรู้สึกนึกคิดของตนเองนั้น อาจทำให้ความเที่ยงตรงในการวัดต่ำได้ เพราะผู้ตอบจะพยายามตอบตามความคาดหวังของสังคม ไม่ตอบตามความจริง

2.4.7.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม

นรชัย วุฒิเจริญมงคล (2553, น. ก) รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพด้านทักษะหลักของผู้เรียนตามความต้องการของสถานประกอบการ วิทยาลัยเทคนิคยะลา. ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย และความต้องการสมรรถนะวิชาชีพด้านทักษะหลักของผู้เรียนอาชีวศึกษาฯ ของสถานประกอบการ ภาพรวมมีความต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด

2. รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพด้านทักษะหลักของผู้เรียนตามความต้องการของสถาน

ประกอบการวิทยาลัยเทคนิคยะลาประกอบด้วย 5 ชั้น คือ 1) ชั้นสร้างความตระหนัก 2) ชั้นเสริมองค์ความรู้ 3) ชั้นมุ่งสู่การปฏิบัติ 4) ชั้นประสานการวัดและประเมินผล 5) ชั้นเสริมแรงจูงใจ

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพด้านทักษะหลักของผู้เรียนตามความต้องการของสถานประกอบการ วิทยาลัยเทคนิคยะลา พบว่า ค่าเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ จากการประชุมสนทนากลุ่มและการสอบถามโดยใช้แบบสอบถาม พบว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูและผู้เรียนที่เน้นการใช้แหล่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพด้านทักษะหลักของผู้เรียนตามความต้องการของสถานประกอบการ วิทยาลัยเทคนิคยะลา โดยภาพรวม มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และ ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

คอดาริยะห์ เสกเมธิ (2551, น. ก) การศึกษาเทคนิคการจัดการเรียนการสอนของครู : กรณีศึกษาครูที่ได้รับรางวัลพระราชทานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ครูรางวัลพระราชทานมีเทคนิคการจัดการเรียนการสอนและพฤติกรรมดังนี้ คือ 1) ครูมีจิตวิญญาณของความเป็นครู ห่วงเทให้กับงานและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนในการประพฤติปฏิบัติตน 2) ครูมีความเข้าใจธรรมชาติและพฤติกรรมของเด็กแต่ละบุคคล 3) ครูมีความรอบรู้ในเนื้อหาที่สอน มีการวางแผนและเตรียมการสอนล่วงหน้า 4) ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อสร้างความสนใจของนักเรียน 5) ครูมีสื่อการสอนที่หลากหลายทำง่ายและสอดคล้องกับบทเรียน 6) ครูจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 7) ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลนักเรียนอย่างหลากหลายและเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน

จรัญ น้อยอิม (2557, น. ก) งานวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่การศึกษา 2556 เมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2557. ผลการวิจัยพบว่า จากการประมวลความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และเปรียบเทียบกับข้อมูลเก่า พบว่า พฤติกรรมของนักเรียนโดยรวมยังไม่พัฒนาขึ้น เรื่องการแต่งกายที่ถูกต้อง อยู่ในระดับ ปรับปรุง และปรับปรุงด่วน คิดเป็นร้อยละ 61.6 ซึ่งค่อนข้างสูง และที่อยู่ในระดับปานกลาง และ ดี มีเพียงแค่ 38.4 และไม่พบว่าอยู่ในระดับดีมากเลยส่วนรายการอื่นๆ ที่ควรปรับปรุงไปควบคู่กัน คือ ทรงผมทั้ง ชายและหญิง โดยนักเรียนชายมีค่าประเมินที่ต้องปรับปรุงมากกว่านักเรียนหญิงการปฏิบัติตนในห้องเรียนและที่ประชุม การใช้วาจาต่อเพื่อนและครู และ การดูแลและรักษาความสะอาดในโรงเรียน ซึ่งก็อยู่ในค่าระดับที่ต้องปรับปรุง

สำหรับด้านความมีน้ำใจและจิตอาสา และ การปฏิบัติตนตามหลักศาสนา อยู่ในคำระดับปานกลาง
ก่อนไปทางดีและดีมาก

2.5 วิธีการพัฒนาประสิทธิภาพ

วิธีการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ สามารถทำได้หลายวิธี แต่ที่นิยมมากที่สุดในปัจจุบัน ได้แก่ การใช้เทคนิคการฝึกอบรมโดยอาศัยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในการฝึกอบรม ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการขององค์กรที่จะพัฒนาบุคคล เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผน ช่วยให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ที่เหมาะสม การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การแก้ไข ปัญหาการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ประโยชน์ของการฝึกอบรม ประเภทของการฝึกอบรม และเทคนิคการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

2.5.1 ความหมายของการฝึกอบรม

ปัจจุบันการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมุ่งเน้น การเพิ่มทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล นักวิชาการได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้คล้ายคลึงกันดังนี้

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนปรับเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (นิรันดร์ จุลทรัพย์ 2542, น. 5) สอดคล้องกับแนวคิดของ รัชนี สุจิจันทร์รัตน์ (2546, น. 10) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้น โดยมีความมุ่งหมายที่จะให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ (2545, น.15) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติ และประสบการณ์เกี่ยวกับงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การปรับปรุงงานในปัจจุบันและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จากความหมายของการฝึกอบรม สรุปได้ว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการจัดกิจกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ เกิดทักษะในการทำงาน เปลี่ยนแปลงทัศนคติ เจตคติ ตลอดจนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.5.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

เป้าหมายสำคัญของการฝึกอบรมคือ การให้ความรู้ เสริมสร้างทักษะ และปรับทัศนคติให้สอดคล้องกับความจำเป็น ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร ดังได้กล่าวมาแล้ว วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมตามทัศนะของนักวิชาการมีแตกต่างกันดังต่อไปนี้

ยงยุทธ เกษสาคร (2546, น. 20) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เพื่อป้องกันปัญหาความรู้วิธีการปฏิบัติงาน
2. เป็นกรรมวิธีหนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน

ผิดพลาด

3. เพื่อให้บุคลากรขององค์กรทันสมัยและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี
4. เพื่อช่วยประหยัดรายจ่ายในการสรรหาบุคลากรบรรจุใหม่
5. เพื่อช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เกิดความกระตือรือร้นในการ

ปฏิบัติงาน

6. เพื่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากรที่ทำงานในองค์กรเดียวกัน
7. เพื่อให้โอกาสแก่บุคลากรในการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง
8. เพื่อช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง
9. เป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง
10. ช่วยเสริมสภาพคล่องโอกาสของบุคลากรช่วยเหลือผู้ที่ขาดโอกาสด้าน

การศึกษา

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมใช้ความต้องการจำเป็นกรอบในการพิจารณาและเป็นกรอบการกำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไปของการฝึกอบรมซึ่งมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมและเพื่อเปลี่ยนเจตคติให้สอดคล้องกับความต้องการ ฉะนั้นการเขียนวัตถุประสงค์การฝึกอบรมที่ดี ควรมีลักษณะดังนี้

1. มีความสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
2. ระบุพฤติกรรมที่ มุ่งหวังจะให้เกิดกับตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจาก

เสร็จสิ้นการฝึกอบรม

3. ใช้คำบ่งบอกพฤติกรรมที่ ชัดเจน ประเมินได้ เช่น บอก จำแนก อธิบาย ซึ่งชัดเจนกว่าเพื่อให้ทราบถึงหรือเพื่อให้เข้าใจ

4. มีความชัดเจน และเป็นที่ยอมรับตรงกันกับทุกฝ่ายทั้งฝ่ายวิทยากร ฝ่ายผู้เข้ารับ การอบรมและผู้ประเมินการอบรม

5. อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้

6. สามารถวัด และประเมินผลได้โดยมีเกณฑ์ของพฤติกรรมที่ คาดหวังในการนำไปใช้ประเมินผลการฝึกอบรมว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมมีความสามารถตรงตามวัตถุประสงค์ ที่ ตั้งไว้หรือไม่

การออกแบบ/กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม (Program Content) หลักสูตรการฝึกอบรมเป็นหัวใจของการฝึกอบรม เพราะเนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรมคือ สาระความรู้ต่าง ๆ ที่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้เรียนรู้และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร คือ การเตรียมโครงสร้างของหลักสูตรซึ่งหมายถึงคำบรรยายเกี่ยวกับ โครงสร้างและลำดับขั้นตอนการเสนอเนื้อหาของโครงการฝึกอบรม การกำหนดเนื้อหาของสาระหลักสูตรการฝึกอบรมต้องคำนึงถึงความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรมและควรยึดถือแนวทางการออกแบบหรือการกำหนดหลักสูตรดังต่อไปนี้

1. เนื้อหาจะต้องสอดคล้องตอบสนองวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

2. เนื้อหาจะต้องสอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง ก่อนกำหนดหลักสูตรควรวิเคราะห์งานของกลุ่มเป้าหมายว่า งานนั้นมีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถด้านใดบ้าง ผู้ปฏิบัติงานจึงสามารถปฏิบัติงานนั้น ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานและตัวผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความสามารถเรื่องใด ระดับใด

3. เนื้อหานั้นจะต้องมีความถูกต้องและทันสมัย

4. การจัดทำเสนอเนื้อหาควรเรียงลำดับจากง่ายไปหายาก

การกำหนดเทคนิคการฝึกอบรม (Training Techniques) การฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยจะต้องพิจารณาว่าจะใช้วิธีการและเทคนิคใดในการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ได้ประโยชน์ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์มากที่สุด โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์การเลือกใช้เทคนิควิธีการฝึกอบรม ซึ่งมีแนวทางดังนี้

1. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม การเลือกเทคนิคการฝึกอบรม จะต้องพิจารณาว่าการฝึกอบรมต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมอย่างไร มีความรู้อะไร หรือทำอะไรได้บ้าง ทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์ที่ต่างกัน อาจต้องเลือกวิธีการฝึกอบรมที่ต่างกัน เช่น การบรรยายอาจเหมาะสมกับการช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ใหม่ ๆ แต่อาจไม่เหมาะสมกับการฝึกการใช้โปรแกรมต่าง ๆ กับคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2. ภูมิหลังของผู้รับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน อาทิ อายุยศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานจะมีความต้องการและความสนใจแตกต่างกัน ดังนั้น การเลือกเทคนิคการฝึกอบรม จะต้องคำนึงถึงตัวแปรเหล่านี้ด้วย

3. การปฏิบัติงานจริง ควรเลือกวิธีการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกฝนทักษะที่ ตรงกับการปฏิบัติงานจริง หรือนำไปใช้ปฏิบัติงานจริงได้ เช่น การใช้เทคนิคการจำลองสถานการณ์ เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความคุ้นเคยกับสถานการณ์ที่ จะต้องประสบในการทำงานจริง เป็นต้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมสามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยมุ่งเน้นผลประโยชน์ของส่วนรวม เช่น การพัฒนาคุณภาพ การธำรงรักษาบุคลากร และด้านที่เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาบุคลากรในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ เป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมยังมีไว้เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อีกด้วย

2.5.3 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

ฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร เพราะเมื่อบุคลากรได้รับคัดเลือกเข้าทำงานในองค์กรแล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่า เขามีความรู้ความสามารถเหมาะสมทุกอย่างในการทำงาน หรือแม้บุคลากรที่ทำงานมาระยะหนึ่งแล้วก็ไม่ได้หมายความว่า เขาจะต้องมีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในอนาคตได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เพราะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ การฝึกอบรมให้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเป็นอันมาก เพราะจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ รวมทั้งเปลี่ยนแปลงเจตคติค่านิยมของผู้เข้ารับการอบรม ทำให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้น ดังนั้น ประโยชน์ที่จะได้รับการฝึกอบรมสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ (วิจิตร อวระกุล, 2540, น. 24)

2.5.3.1 ประโยชน์ต่อระดับหน่วยงานและองค์กร คือ ช่วยลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานและค่าตอบแทนบุคลากร ลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ด้านสาธารณูปโภคโดยรวมขององค์กร ช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับองค์กร ช่วยลดความเสี่ยงและอุบัติเหตุจากการทำงาน พัฒนาการทำงานขั้นพื้นฐานขององค์กรให้ถูกต้องและได้มาตรฐาน ความสัมพันธ์กับผู้ใช้บริการดีขึ้น เพราะผลจากบุคลากรทำงานดี สามารถสนองความต้องการกำลังคนของหน่วยงานหรือองค์กรได้ และช่วยให้หน่วยงานปรับตัวเข้ากับสภาพแปรทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่จะมีในอนาคต

2.5.3.2 ประโยชน์ต่อระดับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา คือ ช่วยให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น เมื่อบุคลากรตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่งผลให้การบริหารสั่งงานสนอง

นโยบายองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด งานมีคุณภาพมากขึ้น ลดภาระในการปกครอง การบังคับบัญชาและการควบคุมการปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างการเป็นผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด ประหยัดเวลาสำหรับผู้บริหารไม่ต้องเสียเวลาในการสอนงานและให้คำแนะนำ

2.5.3.3 ประโยชน์ต่อระดับข้าราชการหรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน คือ ช่วยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตัวข้าราชการเอง ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ช่วยลดอุบัติเหตุหรือการทำงานผิดพลาดซึ่งอาจเกิดจากความไม่รู้วิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ช่วยทบทวนแนวคิดและเจตคติ ทำให้เกิดความสนใจงานในหน้าที่จนเกิดความรักในหน้าที่ การงานที่ทำ ช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น การทำงานจะประสบความสำเร็จด้วยความรวดเร็วก่อให้เกิดแรงเสริมและกำลังใจในการทำงาน ช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนา ความทันสมัยและเพิ่มวิทยฐานะตนเอง ทำให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคตต่อไป

2.5.4 ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมทำได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ให้กับบุคลากร นักวิชาการ ได้จัดแบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วิจิตร อาวะกุล (2540, น. 20) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนทำงาน (Pre-Service Training or Pre-entry Training) เป็นการศึกษาวิชาความรู้พื้นฐานในโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ซึ่งจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด สอนเน้นหนักไปในเชิงวิชาการ ทฤษฎี หลักการเทคนิค ส่วนการทำงานเป็นหน้าที่ของหน่วยงานและนักศึกษาต้องไปฝึกปฏิบัติหาประสบการณ์เอง ในระยะนี้จึงเป็นการให้การศึกษาในเนื้อหาวิชาการอย่างกว้าง ๆ ทั่ว ๆ ไป

2. การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการอบรมให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานในระยะแรกเป็นการแนะนำให้ทราบเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ ประวัติ กฎระเบียบ โครงสร้าง ผู้บริหาร ลักษณะของงาน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้คุ้นเคยกับหน่วยงาน รู้สึกมั่นคง มีความเชื่อมั่น และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้สามารถปรับตัวให้คุ้นเคยกับองค์กรได้อย่างรวดเร็ว

3. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Induction Training) เป็นการฝึกอบรมก่อนลงไปปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ในเรื่องของงานวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้ที่เข้ามาใหม่หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานใหม่

4. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (In-Service Training or On-The-Job Training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในหน้าที่ที่บุคคลทำอยู่ โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานในขณะที่รับการฝึกอบรม

5. การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง (Special Training) เป็นการอบรมเทคนิคหรือรายละเอียดเฉพาะเรื่องที่จัดขึ้นเฉพาะหน่วยงาน เพื่อเสริมงานหลักให้ได้ผลยิ่งขึ้น

6. การอบรมพิเศษ (Special Training) เป็นการอบรมรายการพิเศษนอกเหนือจากการอบรมที่กล่าวมาแล้ว เป็นการอบรมเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม เช่น อบรมอาสาสมัคร การอบรมอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น

วิบูลย์ บุญชูโรกุล (2545, น. 14) แบ่งประเภทหรือทางเลือกในการฝึกอบรมออกเป็น 5 กลุ่ม ตามความเหมาะสมของตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนความอาวุโสของบุคลากรแตกต่างกัน คือ

1. การฝึกอบรมงานที่ทำในองค์กร เช่น การสอนงาน การให้พี่เลี้ยงให้เป็นผู้ช่วย
2. เข้าร่วมกิจกรรมในองค์กร หมายถึง การให้โอกาสที่จะเรียนรู้หน่วยงานเดียวกันหรือหน่วยงานอื่นในองค์กร เช่น การหมุนเวียนงาน
3. เข้าร่วมกิจกรรมภายนอก เช่น มอบหมายให้ไปช่วยงานหน่วยงานอื่น ๆ ไปเยี่ยมชมกิจการขององค์กรอื่น
4. หลักสูตรการฝึกอบรมภายใน จัดขึ้นเพื่อสนองความต้องการเฉพาะขององค์กร
5. หลักสูตรฝึกอบรมภายนอก ซึ่งมีความหลากหลายของเนื้อหา ระยะเวลา วิธีการและสถานที่ บางหลักสูตรเป็นการเรียนแบบทางไกลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ (2545, น. 10) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันมีหลายประเภท แต่ที่นิยมจัดฝึกอบรมของแต่ละหน่วยงานจำแนกได้เป็น 4 ประเภทหลักดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Pre-serve Training) หรือการฝึกอบรมก่อนประจำการ เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งให้ความรู้ความเข้าใจทั่วไปเกี่ยวกับงานในหน้าที่สำหรับบุคคลที่เข้าทำงานและปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์กร การฝึกอบรมประเภทนี้ ได้แก่

1.1 การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการอบรมสำหรับบุคคลที่เริ่มทำงานใหม่ให้รู้จักองค์กร สมาชิกในองค์กร กฎ ระเบียบ เงื่อนไข สิทธิ สวัสดิการ หน้าที่

ของตนเองและวัฒนธรรมในองค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจ มีทักษะที่ ดีต่อองค์กรและสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งจะใช้เวลาในการอบรม 1-2 วัน

1.2 การฝึกอบรมก่อนทำงานหรือแนะนำงาน (Induction Training) เป็นการอบรมแนะนำให้กับบุคลากรใหม่ได้เรียนรู้งานระบบและวิธีการควบคุม กำกับ ติดตามและการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเพื่อให้ผู้จะเริ่มปฏิบัติงานรู้จักงานและวิธีการทำงานในหน้าที่ ของตนเองรับผิดชอบได้รวดเร็วขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามเป้าหมายหรือมาตรฐานของงานผิดพลาดน้อย การฝึกอบรมในลักษณะนี้จะเป็นการฝึกอบรมตั้งแต่ 5-15 วัน

2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน/ประจำการ (In-service Training) เป็นการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรที่ ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อเพิ่มพูนหรือเพื่อทบทวนความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานที่อาจล้าหรือขาดความชำนาญไปบ้าง (Refresher Training) หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงานที่รับผิดชอบ หรือเมื่อการทำงานไม่บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง การฝึกอบรมจะจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 การฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน/การอบรมในงาน (On-the-job Training) เป็นการฝึกอบรมเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติจริงในงานที่จะต้องรับผิดชอบในสถานที่ทำงานที่เป็นพี่เลี้ยงวิธีการอบรมอาจจะทำโดยฝึกหัดงาน (Apprenticeship Training) จะเป็นงานที่ต้องการความชำนาญมากๆและการฝึกทำงานโดยได้รับค่าจ้างตอบแทน (Internship Training) ซึ่งมักจะเป็นโครงการร่วมระหว่างสถาบันการศึกษา กับสถานประกอบการ/ที่ ทำงาน การอบรมแบบนี้จะเป็นการส่งเสริมความสามารถ ความชำนาญ และการนำความรู้ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

2.2 การฝึกอบรมนอกที่ ทำการ/การอบรมนอกงาน (Off-the-job Training) เป็นการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการในสถานที่จัดฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหยุดทำการปฏิบัติงานในหน้าที่ชั่วคราว เพื่อเข้ารับการอบรมอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ความรู้และทักษะที่ได้จากการ ฝึกอบรมอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ความรู้และทักษะที่ ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในงานของตน

3. การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง (Specific Training) เป็นการฝึกอบรมให้ได้รายละเอียดเฉพาะเรื่องเพื่อเพิ่มทักษะ และความรู้ให้กว้างขวางเกิดความสามารถ มีความชำนาญ ในการปฏิบัติงานหรือเพื่อเสริมงานหลักให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นหลักสูตรของการอบรมในลักษณะนี้จะมีหลากหลาย ระยะเวลาของการฝึกอบรมจะขึ้นอยู่กับเนื้อหาของหลักสูตรที่จัดให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจะเป็นที่ นิยมในวงการศึกษ

4. การฝึกอบรมในกรณีพิเศษ (Special Training) เป็นการอบรมเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม อาจจะเป็นการฝึกอบรมให้ทั้งบุคลากรของหน่วยงาน บุคลากรนอกหน่วยงาน

หรือเป็นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงานหรือชุมชนในสังคม การฝึกอบรมประเภทนี้ มักจะเป็นการให้ข้อมูล ความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต

นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว บางหน่วยงานอาจแบ่งประเภทของการฝึกอบรมออกเป็นหมวดใหญ่ ๆ คือ การฝึกอบรมตามความต้องการของงาน (Job Requirement) การฝึกอบรมที่มีความสัมพันธ์กับงาน (Job Related Training) การฝึกอบรมเพื่อรับตำแหน่งหรือหน้าที่ที่สูงขึ้น (Up-ward Mobility Training) การฝึกอบรมที่มีความสัมพันธ์กับวิชาชีพ (Career Related Training) (วิจิตร อวาทกุล, 2540, น. 9)

นอกจากมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการฝึกอบรมแล้ว เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจัดการ ฝึกอบรมควรจะต้องเข้าใจถึงแนวความคิดเกี่ยวกับการแบ่งประเภท การฝึกอบรม ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการจัดและบริหารงานฝึกอบรม ต่อไปด้วย

จากข้อเขียนของนักวิชาการด้านการพัฒนาบุคลากร และจากประสบการณ์ของผู้เขียน มีแนวคิดและวิธีการจัดแบ่ง ประเภท ของการฝึกอบรม โดยยึดหลักต่าง ๆ ดังนี้ คือ

ก. แบ่งโดยยึดช่วงเวลาในการทำงานเป็นหลัก แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training) เป็นการฝึกอบรมซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมบุคลากรก่อนเข้ารับหน้าที่ให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่จะได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาของการฝึกอบรมจะเน้นเรื่องที่สำคัญในการปฏิบัติงานอย่างละเอียดทุกด้าน ซึ่งมักจะรวมถึงการสร้างทักษะในการปฏิบัติงานไว้ด้วย

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) เป็นการฝึกอบรมซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้สามารถ ปฏิบัติงาน ได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น หรือช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอันมีสาเหตุมาจากตัวผู้ปฏิบัติงานเอง หรือเพื่อเป็นการ เตรียมบุคลากร ให้พร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนสายงาน

ข. แบ่งโดยยึดลักษณะวิธีการฝึกอบรมเป็นหลัก

1. การฝึกปฏิบัติงานปกติในที่ทำการ (On the Job Training หรือ Desk Training) เป็นการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานจริง ๆ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจถึงวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม โดยจำกัด เฉพาะงานที่จะต้องทำจริงเท่านั้น โดยให้ผู้เข้าอบรมทำงานนั้น ๆ ตามปกติแล้ว มีผู้คอยกำกับดูแลให้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง ผู้คอยกำกับ อาจเป็นหัวหน้างานหรือครูฝึกก็ได้ ซึ่งจะทำหน้าที่อธิบาย หรือสาธิตเพิ่มเติมจากการเรียนรู้ ซึ่งผู้เข้าอบรมได้รับจากการ ฝึกปฏิบัติ ของตนเองเป็นหลัก ในช่วงหลังการฝึกอบรมแบบนี้ มักจะเป็นการปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีผู้เขียนระบุถึงขั้นตอน และรายละเอียดในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ไว้แล้ว

2. การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน (Off the Job Training) มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมให้ผู้เข้าอบรมพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันที หรือพร้อมในการที่จะเข้ารับการฝึกปฏิบัติงานปกติ ในที่ทำการ (On the Job Training) หรือใช้เพื่อลดค่าใช้จ่ายหรือ ความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นหากใช้การอบรมระหว่าง การปฏิบัติงาน ทันทกรณีที่เป็นงานที่เสี่ยงต่อความเสียหายหรือเสี่ยงอันตราย การฝึกอบรมแบบนี้มักจะมีลักษณะที่เรียกว่าการฝึกอบรมแบบห้องเรียน (Classroom Training) คือ จะเน้นถึงการจัด ให้ผู้เข้าอบรมได้ทีละมาก ๆ ตั้งแต่ 10-100 คน จึงมักจะใช้สถานที่ในหอประชุมเป็นหลัก การฝึกอบรมมักใช้เทคนิค การบรรยาย การอภิปรายเป็นหลัก และอาจมีการใช้โสตทัศนอุปกรณ์ การสาธิต เทคนิคแบบกลุ่ม ฯลฯ

3. การฝึกอบรมแบบผสม คือ หลักสูตรการฝึกอบรมที่มีทั้งการฝึกอบรมขณะทำงาน และการฝึกอบรมนอกสถานที่ ทำงานประกอบกัน

ค. แบ่งตามจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. การฝึกอบรมเป็นรายคน เป็นการฝึกอบรมเฉพาะราย ตามความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคคลรายนั้น โดยอาจเป็น อบรมปฐมนิเทศเป็นรายตัว การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน การจัดให้ฝึกอบรมด้วยตัวเองทาง ไปรษณีย์ หรืออาจใช้เทคนิค ทางการบริหาร อื่นๆ เช่น การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นต้น

2. การฝึกอบรมเป็นคณะ เป็นการฝึกอบรมให้กับกลุ่มบุคลากรซึ่งมีลักษณะความจำเป็นในการฝึกอบรมเหมือนกัน ทีละจำนวนมากๆ หรือที่เรียกว่า Class Room Training นั้นเอง

ง. แบ่งตามลักษณะของเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม

ในกรณีที่มีการสำรวจหาความจำเป็น ในการฝึกอบรมทั้งองค์กร แล้วพบว่ามีความจำเป็นจะต้องจัดฝึกอบรมหลักสูตรในเนื้อหาหลายด้านด้วยกัน โดยผู้เข้าอบรมจะเป็นบุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่ง และระดับต่างกัน จึงอาจมีการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละด้าน และแบ่งประเภทการฝึกอบรมออกเป็นด้านต่างๆ ตามลักษณะ ของหลักสูตรฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การฝึกอบรมด้านการปฏิบัติงานธุรการ การฝึกอบรมด้านการบริหาร เป็นต้น

จ. แบ่งตามลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย หรือกลุ่มบุคลากรผู้เข้าอบรมในโครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะเชื่อมโยง ไปถึงลักษณะ ของเนื้อหาหลักสูตรที่จัดอบรมด้วย ได้แก่ 1. การฝึกอบรมสำหรับบุคลากรแต่ละระดับตามแนวนอน ในโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้ความรู้ทั่ว ๆ ไปในลักษณะ ที่ต้องการสร้างกรอบแนวคิดและแนวปฏิบัติอย่างกว้างๆ ซึ่งบุคลากรในระดับดังกล่าวควรจะทราบหรือสามารถปฏิบัติได้ ได้แก่ การฝึกอบรมปฐมนิเทศสำหรับบุคลากรใหม่ การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ และการพัฒนาบุคลากรระดับบริหาร เป็นต้น 2. การ

ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรตามแนวตั้งขององค์กร เป็นการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้หรือสร้างความสามารถ เฉพาะสำหรับบุคลากร ในแต่ละตำแหน่งหรือสายงาน โดยใช้หลักสูตรซึ่งกำหนดขึ้น โดยเฉพาะตามความจำเป็น ในการฝึกอบรม ของตำแหน่งนั้น ๆ และมักจะเน้นถึงแนวการปฏิบัติงานในรายละเอียด ซึ่งผู้เข้าอบรมจะนำไปใช้ในการทำงาน ได้มากกว่าการฝึกอบรม แนวนอน เช่น การฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่บุคคล การฝึกอบรมเลขานุการผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้ การฝึกอบรมบุคลากร เฉพาะในแต่ละหน่วยงาน เช่น การฝึกอบรมบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ก็อาจจัดเป็นการฝึกอบรมประเภทนี้ได้ เพราะผู้จัดฝึกอบรม สามารถกำหนดหลักสูตร ที่เป็นความจำเป็นในการฝึกอบรม เฉพาะสำหรับบุคลากรในหน่วยงานนั้นได้เช่นเดียวกัน

จ. แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งอาจแยกการฝึกอบรมออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมาแล้ว กล่าวคือ เมื่อการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรมีปัญหาเกิดขึ้น สามารถสำรวจค้นพบได้ หรือเป็นที่ปรากฏชัดแจ้งว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการฝึกอบรม (เรียกว่ามีความจำเป็น ในการฝึกอบรม) จึงได้มีการจัดการฝึกอบรมขึ้น เช่น เมื่อพบว่า เจ้าหน้าที่ไม่สามารถจกรายงานการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการจัดฝึกอบรมหลักสูตร เทคนิคการจกรายงานการประชุมขึ้น

2. การฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ความจำเป็นในการฝึกอบรมประเภทนี้ มักเกิดขึ้น เมื่อมีแผน หรือมีความคาดหมายว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลหรือวิธีการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และบุคลากรที่มีอยู่เดิม ในปัจจุบันยังไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานใหม่นั้นได้ จึงจำเป็นจะต้องจัดการฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เช่น เมื่อมีแผน จะนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่ง จึงจำเป็นต้องรีบจัดการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากร ที่จะต้องใช้คอมพิวเตอร์ ในการปฏิบัติงานสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเสียก่อน

3. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นในระยะยาว หมายถึง เมื่อมิได้มีปัญหา หรือมีแผนในการ เปลี่ยนแปลง ในระยะสั้นแต่อย่างใด แต่ในระยะยาวมุ่งที่จะพัฒนาและพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศขององค์กร โดยรวม ดังที่มักจะมีคำกล่าวว่าการอยู่นิ่งเฉยไม่พัฒนาก็คือการถอยหลังไปเรื่อยๆ เพราะผู้อื่นก็จะแซงหน้าขึ้นไปหมด จึงจำเป็นต้องมี การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นอีก จึงได้จัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์กร แนวความคิดเกี่ยวกับวิธีการแบ่งประเภท การฝึกอบรมดังกล่าว

ข้างต้น น่าจะเป็นประโยชน์ในการช่วยทำให้เข้าใจ ภาพรวมและแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้บ้าง เพื่อจะได้พร้อมทำความเข้าใจกับขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการ การฝึกอบรมต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับประเภทของการฝึกอบรม พบว่านักวิชาการแบ่งประเภทการฝึกอบรมได้หลายวิธีแตกต่างกันไป ทั้งนี้แล้วแต่ลักษณะและวัตถุประสงค์ในการจัดการฝึกอบรม เช่น แบ่งเป็นการฝึกอบรมก่อนทำงาน การฝึกอบรมระหว่างทำงานหรืออาจจะแบ่งย่อยออกเป็นการฝึกอบรมก่อนทำงาน การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมพิเศษ เป็นต้น แต่สำหรับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์กรการประปาดำเนินการทำงานเป็นทีม การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ในบทบาทหน้าที่ การเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมที่ผู้วิจัยจัดขึ้นนี้ เป็นการฝึกอบรมนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-The-job Training) โดยผู้วิจัยเป็นคนวางแผนในการจัดฝึกอบรม และจัดฝึกอบรมในห้องประชุมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเวลาอย่างเต็มที่ เพื่อให้ข้าราชการในองค์กรการประปาได้นำสิ่งที่ได้รับการฝึกอบรมพฤติกรรมกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม โดยการนำความฉลาดทางอารมณ์ไปใช้ในการทำงาน เป็นทีม เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์กรการประปา โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลายวิธี ซึ่งผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงในลำดับต่อไป

2.5.5 เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการสอนการอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้รับการอบรมเกิดการเรียนรู้ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของการฝึกอบรมแต่ละเทคนิคมีลักษณะเฉพาะ ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาเลือกเทคนิคให้เหมาะสม ปัจจุบันมีเทคนิคการฝึกอบรมให้เลือกมากกว่า 30 วิธี (วิบูลย์ บุญยชโรกุล, 2545, น. 16) แต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยรวบรวมมาเฉพาะวิธีที่นิยมใช้กันมากและเทคนิคเฉพาะที่นิยมใช้ในการฝึกพฤติกรรมกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมเท่านั้น ซึ่งแต่ละวิธีมีรายละเอียดดังนี้ (วิบูลย์ บุญยชโรกุล, 2545, น. 16-20)

1. การบรรยาย (Lecture) หรือการสอน (Instruction) เป็นวิธีที่ใช้กันมากที่สุดในการฝึกอบรม เป็นการนำเสนอเนื้อหาสาระความรู้จากวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิ โดยทั่วไปจะเป็นการสื่อสารทางเดียว โดยผู้เรียนจะเป็นผู้รับฟัง สังเกต และทำความเข้าใจกับหลักการ แนวคิด และวิธีการที่วิทยากรนำเสนอ ถึงแม้จะเรียกวิธีนี้ว่า เป็นการบรรยาย ซึ่งหมายถึงการนำเสนอโดยการพูด แต่ในทางปฏิบัติ ผู้บรรยายที่ดีมักจะมีสื่อที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้ใช้ประสาทสัมผัสมากกว่าการฟัง

เพียงอย่างเดียว เช่นมีการนำเสนอประเด็นสำคัญโดยใช้เครื่องฉายแผ่นใส สไลด์ ใช้วีดิทัศน์หรือภาพยนตร์มาช่วยให้เห็นภาพที่ยากต่อการอธิบาย และมีเอกสารประกอบการบรรยาย

2. การอภิปราย (Discussion) คือ การจัดให้บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาพูดแสดงความคิดเห็นและมุมมองของตนเองให้คนอื่นฟัง ในประเด็นที่เป็นปัญหาหรือความสนใจของคนทั้งกลุ่มผู้พูดอาจเป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งหมด (Panel Discussion) หรืออาจเป็นการอภิปรายเฉพาะในกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Group Discussion) ก็เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อค้นหา พิจารณา และดำเนินการแก้ไขปัญหา หรือหาข้อสรุปที่เป็นความสนใจร่วมกัน

3. การสาธิต (Demonstration) เป็นการสอนโดยการอธิบายหลักการ ทฤษฎี และแสดงวิธีการตามลำดับขั้นตอนที่ถูกต้องของการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือ ฯลฯ เพื่อให้ผู้เรียนได้สังเกตเข้าใจ และปฏิบัติตามหลักการและกระบวนการที่ถูกต้อง หลังจากที่ได้อธิบาย และแสดงให้ดูแล้วจะต้องให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติทันที โดยวิทยากรจะคอยสังเกตวิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติ คอยให้คำแนะนำหรือแก้ไขข้อบกพร่อง จนกว่าจะสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด การอธิบาย และแสดงวิธีการตามลำดับขั้นตอนอาจทำโดยใช้เทปวีดิทัศน์ หรือภาพยนตร์

4. การระดมความคิด (Brainstorming) เป็นวิธีการที่ใช้พัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาโดยการพยายามหาวิธีหรือแนวคิดใหม่ ๆ ที่อาจถูกมองข้ามไป สำหรับวิธีนี้การคิดอย่างสร้างสรรค์มีความสำคัญมากกว่าการคิดวิเคราะห์ตามวิธีการที่ใช้โดยทั่วไป วิธีการของการระดมความคิดก็คือการเปิดโอกาสให้ข้าราชการเสนอแนวคิดหรือวิธีที่นึกได้ทันทีอย่างเป็นอิสระโดยไม่ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ และไม่ยอมให้มีการการถูกคัดค้านหรือวิจารณ์จากข้าราชการภายในกลุ่มมีการกระตุ้นให้ข้าราชการเสนอความคิดให้หลากหลายให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แนวคิดทุกอันจะถูกบันทึกไว้ เมื่อรวบรวมแนวคิดหรือวิธีการได้ทั้งหมดแล้วก็นำมาจัดกลุ่มแล้วนำเอาแต่ละกลุ่มแนวคิดนั้นมาวิเคราะห์วิจารณ์เพื่อหาแนวทางที่เป็นไปได้ที่ดีที่สุดที่จะใช้แก้ปัญหานั้น

5. การศึกษากรณี (Case Study) เป็นวิธีการสร้างประสบการณ์ในการวิเคราะห์ค้นหาสาเหตุและแนวทางในการแก้ปัญหา การตัดสินใจ ทักษะในการรับฟัง โดยให้ผู้เรียนอ่านหรือรับฟังเหตุการณ์ที่เป็นจริงหรือสมมติขึ้น แล้วทำการศึกษาหาวิธีการที่จะแก้ไข จากนั้นจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์และแนวทางการปัญหาของตนเองหรือของกลุ่มต่อผู้เข้ารับ การฝึกอบรมด้วยกัน โดยวิธีนี้ข้าราชการทั้งหมดจะได้เรียนรู้และเปรียบเทียบวิธีการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุและแนวทางการแก้ปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ภายในหน้า

6. การศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษา (Field Trip) เป็นการจัดกลุ่มให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเดินทางไปยังสำนักงาน โรงงาน หรือโครงการ เพื่อเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้จาก การรับฟัง และสังเกตวิธีการทำงาน การใช้เครื่องมือ หรือสิ่งที่เป็นรูปธรรมซึ่งยากต่อการนำเสนอในห้องเรียน ก่อนการเดินทางจะต้องให้ผู้เข้าอบรมได้รับทราบข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานที่ที่จะดูงาน จุดเด่น และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ เมื่อไปดูมาแล้วอาจให้เขียนรายงานหรือจัดให้มีการรายงานสรุปผล เป็นการเปลี่ยนบรรยากาศและสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มอีกด้วย

7. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play) เป็นวิธีการที่เหมาะสมในการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยมและการรับรู้ถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น โดยการจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าไปแสดงบทบาทของผู้อื่นซึ่งมีสภาพแวดล้อมทางสังคม ทัศนคติ และค่านิยมแตกต่างหรือตรงกันข้ามกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากการแสดงบทบาทสมมติแล้ว วิทยากรจะต้องอธิบายชี้ให้เห็นประเด็น เพื่อก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมไปสู่สิ่งที่เป็นที่ยอมรับในองค์กรและสังคมโดยรวม

8. การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นการจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าไปอยู่ในเหตุการณ์ เงื่อนไข สภาพแวดล้อม หรือกระบวนการคล้ายจริงที่จัดทำขึ้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติ ตัดสินใจแก้ปัญหาที่สถานการณ์ที่ถูกสร้างขึ้น วิธีนี้จะใช้เมื่อการฝึกปฏิบัติของจริงอาจมีค่าใช้จ่ายสูงเกินไปหรือมีอันตรายมาก

9. การฝึกปฏิบัติงาน (On-the-Job-Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่จัดให้มีขึ้น ในที่ทำงาน โดยมีผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในงานที่ต้องเรียนรู้เป็นผู้ทำหน้าที่สอนให้ปฏิบัติงานได้ เช่นเดียวกับบุคลากรคนอื่น ๆ มักจะจัดให้กับบุคลากรใหม่ เพื่อช่วยให้บุคลากรดังกล่าวสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น โดยเร็ว รวมทั้งกรณีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานซึ่งจะต้องเริ่มดำเนินการโดยไม่มีโอกาสจัดให้มีที่ฝึกอบรมในชั้นเรียนตามปกติ การฝึกอบรมวิธีนี้ให้ได้ผลจะต้องทำตามกระบวนการที่ถูกต้อง กล่าวคือ มีการวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม กำหนดวัตถุประสงค์กำหนด เนื้อหาสาระ และทักษะที่ต้องเรียนรู้ แล้วจึงดำเนินการฝึกอบรม ประเมินผล ตามลำดับ

10. กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group Process) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมซึ่งใช้กลุ่ม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ถึงพฤติกรรม ทัศนคติ การเข้าใจคน วิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับคนที่ถูกต้อง รวมถึงการเรียนรู้ปฏิริยาภายในกลุ่ม กระตุ้นให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทุกคนจะเกิดการหยั่งรู้ รับรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาตนเอง โดยอาศัยพฤติกรรมของกลุ่ม

11. การแสดงแบบพฤติกรรม (Modeling) เป็นเทคนิคที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเรียนรู้จากพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นตัวแบบหรือผลที่เกิดจากการกระทำของตัวแบบ และผู้ฝึกอบรมเลียนแบบพฤติกรรมของตัวแบบ เพื่อเป็นการฝึกทักษะ ฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสม ปลูกฝังค่านิยมการฝึกอบรมในลักษณะนี้ ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องสรรหาคู่แบบที่สามารถปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นและเกิดศรัทธา หรือมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันจนยึดพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้นเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมของตนเองต่อไป

12. การซ้อมบทบาทของพฤติกรรม (Behavioral Rehearsal) ถือเป็นเทคนิคที่สำคัญสำหรับการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม เทคนิคนี้จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจว่า ตนเองมีความต้องการที่จะสื่อสารให้ผู้อื่นรู้เรื่องอะไร ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถที่จะตอบโต้กับอีกฝ่ายหนึ่งได้หลายวิธี ลดความวิตกกังวลลง เพราะได้ซ้อมบทบาทของพฤติกรรมที่ต้องการแสดงออก ก่อนที่จะไปแสดงในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ๆ เกิดความมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้น

13. การให้สิ่งเสริมแรง (Reinforcement) เป็นเทคนิคที่นิยมใช้ในการฝึกเกี่ยวกับพฤติกรรม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้าราชการกลุ่มด้วย ถ้าข้าราชการช่วยกันอธิบายให้สิ่งเสริมแรงแล้ว ก็จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกพฤติกรรมมีความกระตือรือร้นมากขึ้น สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ต้องการได้เร็วขึ้น การให้สิ่งเสริมแรงอาจจะเป็นการให้รางวัลทางสังคม เช่น คำชมเชย กำลังใจ เป็นต้น โดยทั่วไปการให้สิ่งเสริมแรงจะมีทั้งการเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) และการเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) ซึ่งการให้สิ่งเสริมแรงทางบวกเป็นที่นิยมมากกว่า เพราะสามารถช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เร็วกว่าการเสริมแรงในทางลบ

14. การฝึกให้จินตนาการถึงสภาพการณ์ (Imagine Handling The Situation) เป็นการฝึกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจินตนาการและคิดถึงลักษณะของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ ทำได้โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่งหรือนอนในท่าที่สบายที่สุดหลับตาและจินตนาการตามที่วิทยากรบอก เป็นการซักซ้อมพฤติกรรมของตนเองในความคิด ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ไปซักซ้อมและทบทวนเองที่บ้าน การฝึกซ้อมพฤติกรรมในความคิดเช่นนี้ จะช่วยให้การฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมได้ผลดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะถ้าใช้กับการเสริมแรงทางบวก จะทำให้ผู้ฝึกมีกำลังใจในการฝึกพฤติกรรมดังกล่าวมากยิ่งขึ้น

15. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เป็นวิธีการที่จะช่วยผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้พัฒนาพฤติกรรมแสดงออกได้เหมาะสมยิ่งขึ้น มักจะใช้ควบคู่กับการฝึกซ้อมพฤติกรรม และการแสดงบทบาทสมมติ การให้ข้อมูลป้อนกลับสำหรับการฝึกพฤติกรรมแสดงออกอย่าง

เหมาะสม ควรจะให้ข้อมูลป้อนกลับในทางบวกก่อน แล้วเสนอแนะในสิ่งที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลง พฤติกรรม

16. การมอบหมายการบ้าน (Assigning Homework) เป็นเทคนิคที่สำคัญอย่างหนึ่ง ในการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เพราะระยะเวลาในการเข้ากลุ่มแต่ละครั้ง เป็นช่วงสั้น ๆ การจะฝึกให้ได้ครบทุกคนและหลาย ๆ ตั้งย่อมเป็นไปได้ นอกจากนี้ การฝึก บางอย่างไม่สามารถกระทำได้ในทันทีในห้องทดลอง เช่น อาจทำได้โดยการให้ไปฝึกหน้ากระจกที่บ้าน หรือการให้ผู้เข้ารับการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมมีโอกาสไปแสดง พฤติกรรม การแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์จริง ๆ ที่บ้าน

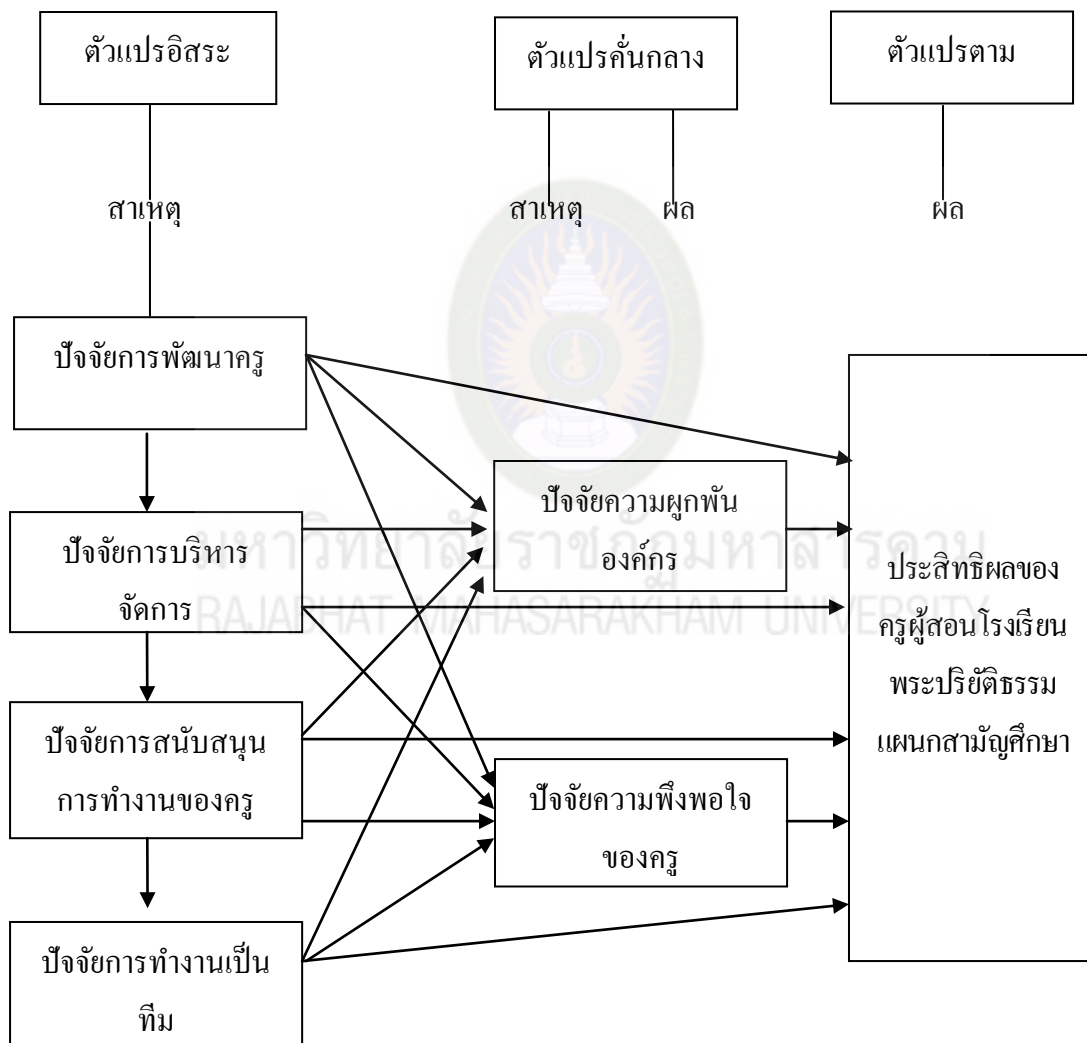
17. การเขียนบทพูด (Assertive Script) เป็นเทคนิคเฉพาะอีกอย่างหนึ่งที่นิยมใช้ในการ ฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม เป็นการพัฒนาทักษะทางการสื่อสารด้านภาษาพูด บทพูดที่เขียนไว้ล่วงหน้าเรียกว่า “Script” การเขียนบทพูดจะช่วยให้ผู้พูดซึ่งอยู่ในสถานการณ์ที่ถูก เอรัดเอาเปรียบ ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าว่า จะพูดอย่างไรจึงจะทำให้บุคคลที่เคยเอาเปรียบได้รู้ถึง ความต้องการที่แท้จริงของผู้พูด ไม่เอาเปรียบหรือล่วงละเมิดสิทธิของผู้พูดอีกต่อไป เกิดความมั่นใจ ไม่ต้องกลัวผิด แก้ปัญหาเรื่องที่คิดคำพูดไม่ทันได้

จะเห็นได้ว่า เทคนิคการฝึกอบรมมีอยู่มากมายหลายวิธี แต่ละวิธีก็มีข้อดีและข้อจำกัด แตกต่างกันไป การเลือกเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการเรียนรู้ ซึ่ง ในการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม สำหรับครูในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกเทคนิคการ ฝึกอบรมหลายวิธีผสมผสานกัน ได้แก่ วิธีการบรรยาย การแสดงบทบาทสมมติ การแสดงแบบ พฤติกรรม การซ้อมบทบาทพฤติกรรม การให้สิ่งเสริมทางบวก การฝึกให้จินตนาการถึง สถานการณ์ การมอบหมายการบ้าน การเขียนบทพูด การให้ข้อมูลป้อนกลับ กระบวนการกลุ่ม สัมพันธ์ และการระดมสมอง ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการในองค์การ การประปาผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมแสดงออกอย่างเหมาะสม และสามารถนำพฤติกรรมดังกล่าวไปใช้ในการให้บริการกับลูกค้าหรือผู้มารับบริการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

2.6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพ ของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ปัจจัยทั้งหมด 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม พบว่าตัวแปร

อิสระหรือปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนามีประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ส่วนตัวแปรคั่นกลางหรือปัจจัยเชิงเหตุและผล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรและปัจจัยด้านความพึงพอใจของครู ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็น โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล โดยอาศัยหลักการเหตุผลสัมพันธ์ ลำดับการเกิดก่อนหลังของปัจจัยลักษณะการส่งผลโดยตรงและโดยอ้อม ดังแสดงในภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา ซึ่งดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยในเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงทดลอง ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงทดลอง

1. กลุ่มทดลอง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีการดำเนินการ
5. การประเมินผลการพัฒนาประสิทธิผล
6. กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

การวิจัยระยะที่ 1

เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำกัดขอบเขตเฉพาะโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ในปีการศึกษา 2558 มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 38 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 585 รูป/คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 38 โรงเรียน

1.2.1 การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจาก ครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในปีการศึกษา 2557 โดยใช้สูตรการคำนวณของ (Taro Yamane, 1973, p 727) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (3-1)$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นได้ ในที่นี้จะกำหนดไว้ที่ 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร} \quad n &= \frac{585}{1+585(0.05)^2} \\ &= \frac{585}{1+585(0.0025)} \\ &= 237.515 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์มากขึ้น จึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างจาก 237.515 คน เป็น 238 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

2.1.1 ปัจจัยด้านการพัฒนาของครู

2.1.2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

2.1.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนการทำงานของครู

2.1.4 ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

2.2 ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ

2.2.1 ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร

2.2.2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจของครู

2.3 ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นปัจจัยผลลัพธ์ คือ พฤติกรรมของครูต่อประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ปรับใช้ และพัฒนาเครื่องมือมาจากแบบสอบถามที่มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้แล้ว และนำเครื่องมือวัดเหล่านั้นมาปรับข้อความบางส่วนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ศึกษาในครั้งนี้ ภายใต้การควบคุมดูแลและให้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจะแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรี, ปริญญาโท, ปริญญาเอก อายุ ได้แก่ ต่ำกว่า 30 ปี, 30-39 ปี, 40 - 49 ปี, 50 ปีขึ้นไป เงินเดือน ได้แก่ ไม่เกิน 7,500 บาท, 7,501-8,500 บาท, 8,501-9,500 บาท, 9,501 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 โดยมีทั้งลักษณะที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) ลักษณะแบบเลือกคำตอบเดียวจากหลายคำตอบ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 60 ข้อ ดังนี้

1. การพัฒนาของครู	จำนวน	10	ข้อ
2. การบริหารจัดการ	จำนวน	10	ข้อ
3. การสนับสนุนการทำงานของครู	จำนวน	10	ข้อ
4. การทำงานเป็นทีม	จำนวน	10	ข้อ
5. ความผูกพันองค์กร	จำนวน	10	ข้อ
6. ความพึงพอใจของครู	จำนวน	10	ข้อ

ตอนที่ 3 แบบวัดเกี่ยวกับระดับการรับรู้ประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 โดยวัดจาก 1) วัดผลสัมฤทธิ์ของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 2) วัดความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนมีข้อคำถาม และ 3) วัดความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาวิธีการสอนในห้องเรียน มีข้อคำถาม

3.2 การหาคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.2.1 เครื่องมือวัดทุกฉบับ ได้ผ่านการพิจารณาด้านเนื้อหา ความหมายและการใช้ภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบครอบคลุมตามโครงสร้างของเนื้อหา ความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) ว่าข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งต่อการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ที่นำมาศึกษาทั้ง 6 ปัจจัย เป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการวิจัย มีความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา เชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์หรือไม่ และการตรวจสอบการใช้ถ้อยคำภาษามีความเหมาะสม และสื่อความหมายที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการจะสอบถามหรือไม่ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านคือ

3.2.1.1 ผศ.ดร.สมสงวน ปัสสาโก ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนและด้านการวิจัย

3.2.1.2 ดร. ไชยเรศ บัวใหญ่รักษา ปร.ด.(ยุทธศาสตร์การพัฒนากฎมภาค) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย

3.2.1.3 รศ.ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร ปร.ด. (ยุทธศาสตร์การพัฒนากฎมภาค) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รองผู้อำนวยการ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย

3.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและผ่านการตรวจสอบเชิงโครงสร้างและเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้กับโรงเรียน 4 โรง ในกลุ่ม 8 ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2.3 จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อใช้เทคนิค (Item-Total Correlation) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามด้านนั้นเลือกข้อที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.4 นำข้อมูลที่ได้ตามเกณฑ์มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, Lee Josphen, 1970, p 161)

3.2.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเดิม เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จนได้รับความเห็นชอบจึงนำไปจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย ไปยังโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในกลุ่ม 8 ทั้ง 3 จังหวัด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีไปโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อแจกแบบสอบถามให้กับครู หลังจากนั้นผู้ตอบแบบสอบถามจะทำการตอบแบบสอบถามด้วยตัวเอง แต่ถ้าคำถามใดมีปัญหาที่จะมีการซักถามและทำการอธิบายเพิ่มเติม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดหมวดหมู่และบันทึกคะแนนแต่ละข้อในรูปแบบรหัส (Coding Form) หลังจากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงทฤษฎีชั่วคราวที่สร้างขึ้นก่อนการวิจัย

5.1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Path Analysis) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) (Jorskog, Karl G and Sorbon, 1998, p 70) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการจัดการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Level of Significant 0.05)

การวิจัยระยะที่ 2

เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 8

1. กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายในการวิจัยระยะที่ 2 ประกอบด้วย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 20 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่ 2 คือ แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 8 ที่ผู้วิจัยนำผลจากการวิจัยในระยะที่ 1 มาสร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นร่างในการพิจารณา ในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการและผู้เกี่ยวข้องในการ วิพากษ์รูปแบบการจัดการการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การวิจัยในระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อร่วมกระบวนการระดมสมอง (Brain Storming) ของกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 20 คน เพื่อวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในระยะ ที่ 2 นี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบรวบรวมการวิจารณ์และข้อเสนอแนะ โดยการจดบันทึกลงในแบบวิจารณ์และข้อเสนอแนะ และการทำบันทึกภาพ บันทึกเสียงทุกเนื้อหา และทำการสังเคราะห์ข้อมูลจากการวิจารณ์และข้อเสนอแนะจากการถอดข้อความ เพื่อนำมาเทียบเคียงกับบริบทของการวิจัย และการปรับปรุงรูปแบบตามการวิจารณ์และข้อเสนอแนะ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและการสร้างรูปแบบการพัฒนา

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อวิจารณ์และข้อเสนอแนะ ที่ได้จากการถอดข้อความว่าอยู่ในตัวแปรใด (ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1) และนำมาจัดกลุ่ม (Grouping) จากนั้นก็ทำการสังเคราะห์กลุ่มการวิจารณ์และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความ เพื่อนำผล

การวิเคราะห์ข้อมูลมาจัดทำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อใช้เป็นร่างในการพิจารณา

3.2 นำรูปแบบที่สร้างขึ้นมาระดมสมอง เพื่อวิพากษ์รูปแบบที่สร้างขึ้น และให้คำแนะนำโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 20 คน ผู้วิจัยแบ่งให้หนึ่งเป็นกลุ่มย่อยและร่วมกันวิพากษ์รูปแบบการจัดการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และนำเสนอผลการแนะนำในการประชุมกลุ่มเป้าหมาย (Focus Group) ของตนเอง แล้วมาสรุปและอภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมระดมสมอง (Brain Storming) และนำผลการเสนอแนะมาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้สมบูรณ์ขึ้น แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมเพื่อนำไปทดลองใช้ในระยะที่ 3

การวิจัยระยะที่ 3

การทดลองใช้ ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

1. กลุ่มทดลอง

กลุ่มทดลองในการวิจัยในระยะที่ 3 ได้แก่โรงเรียนพระปริยัติธรรม จำนวน 1 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดมัชฌิมบุรี อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 16 รูป/คน ด้วยเหตุผลดังนี้

- 1.1 เป็นกลุ่มที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการการทำวิจัย
- 1.2 เป็นกลุ่มที่มีความพร้อมและความต้องการที่จะทดลอง
- 1.3 เป็นกลุ่มที่ผู้วิจัยสามารถที่จะทำการติดตามและประเมินการทดลองได้อย่างใกล้ชิด

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของครูผู้สอน ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และ

ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาวิธีการสอนกับผู้เรียน และตัวแปรอิสระในการวิจัยระยะที่ 1 ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 3.1 แบบวัดก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ได้แก่ แบบสอบถาม
- 3.2 แบบวัดตัวแปรอิสระในระยะที่ 1 ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. วิธีการดำเนินการ

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบกึ่งการทดลอง (Quasi Experimental Design) โดยมีแบบแผนการวิจัยแบบ One-Group Pretest-Posttest Design ซึ่งมีแบบแผนการวิจัยดังนี้

O₁-----X-----O₂

เมื่อ O₁ แทน การวัดก่อนการทดลอง

เมื่อ X แทน การทำการทดลอง

เมื่อ O₂ แทน การวัดหลังการทดลอง

โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 เลือกกลุ่มทดลองในการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ จำนวน 1 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดมัชฌิมบุรี อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี รวมครูทั้งหมดจำนวน 16 รูป/คน

4.2 ทำการเก็บข้อมูลก่อนทดลองกับกลุ่มทดลอง เป็น Pretest

4.3 ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม

4.4 ทำการเก็บข้อมูลหลังทดลองกับกลุ่มทดลอง เป็น Posttest

4.5 นำผลที่ได้จากการทดลองมาวิเคราะห์ข้อมูลแล้วสรุปผลการดำเนินการ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน เป็นการวิจัยในระยะที่ 3 ซึ่งเป็นการนำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน ที่ปรับปรุงแล้วมาทดลองใช้กับครูในโรงเรียน จำนวน 1 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดมัชฌิมบุรี อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี รวมครูทั้งหมดจำนวน 16 รูป/คน เป็นเวลา 3 เดือน จากนั้นนำผลการทดลองที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบ

วัตถุประสงค์การวิจัย ระยะที่ 3 โดยเปรียบเทียบข้อมูลก่อน และหลังทดลองด้วยสถิติ Wilcoxon Signed Rank Test

6. กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ระยะที่ 1

ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้าน 1) การพัฒนาครู 2) การบริหารจัดการ 3) การสนับสนุนการทำงาน 4) การทำงานเป็นทีม

ตัวแปรต้นกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้าน 1) ความผูกพันองค์กร 2) ความพึงพอใจของครู

ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงพรรณนาเพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์ ทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างโดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) (Jorskog, Karl G&Sorbon, 1998, p 70) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Level of Significant 0.05)



ระยะที่ 2

สร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน

กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 จำนวน 20 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นำผลจากการวิจัยในระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 เพื่อใช้เป็นร่างในการพิจารณา

การรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การประชุมย่อย (Focus Group) การระดมสมอง (Brain Storming)



ระยะที่ 3

การทดลองใช้และประเมินผล การใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

กลุ่มทดลองในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนวัดมัชฌิมบุรี รวมจำนวน 16 คน

การรวบรวมข้อมูล การวิจัยระยะที่ 3 ใช้รูปแบบการพัฒนาที่สร้างขึ้นในระยะที่ 2 ทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง ประมาณ 3 เดือน และเก็บข้อมูล 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ก่อนทดลอง รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลองก่อนทดลอง Pretest

ระยะที่ 2 ขณะทดลอง รวบรวมข้อมูลใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม

ระยะที่ 3 หลังทดลอง รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลองหลังทดลอง Posttest และเปรียบเทียบข้อมูลก่อนและหลังทดลองด้วย Wilcoxon Signed Rank Test

ภาพที่ 3.1 กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ และนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

ระยะที่ 3 ผลการทดลองและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ในระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 โดยตั้งสมมติฐานว่า ประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมมาจาก 1) การพัฒนาครู 2) การบริหารจัดการ 3) การสนับสนุนการทำงานของครู และ 4) การทำงานเป็นทีม ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจาก 1) ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร และ 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 8 จำนวน 238 รูป / คน สรุปผลการวิจัยในระยะที่ 1 ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยวิจัย โดยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 238 คน ซึ่งคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1

จำนวน ร้อยละ ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

	ข้อมูลด้านคุณลักษณะทั่วไป (n=273)	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
ชาย		197	82.77
หญิง		41	17.23
รวม		238	100
2. อายุ (ปี)			
ต่ำกว่า 30 ปี		42	17.65
30 - 39 ปี		83	34.87
40 - 49 ปี		54	22.69
50 ปีขึ้นไป		59	24.79
รวม		238	100
3. ระดับการศึกษา			
ปริญญาตรี		179	75.21
ปริญญาโท		57	23.95
ปริญญาเอก		2	0.84
รวม		238	100
4. เงินเดือน			
ต่ำกว่า 7,500 บาท		39	16.39
7,500 – 8,500 บาท		42	17.65
8,501 – 9500 บาท		48	20.17
9,501 ขึ้นไป		109	45.80
รวม		238	100

ต่อ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ข้อมูลด้านคุณลักษณะทั่วไป (n=273)	จำนวน	ร้อยละ
5.	ระดับการสอน		
	ม.1	142	14.75
	ม.2	147	21.68
	ม.3	153	32.01
	ม.4	86	12.68
	ม.5	73	10.77
	ม.6	77	11.35
	รวม	678	100
6.	ระยะเวลาที่ทำการสอน		
	โดยเฉลี่ย	8.8 ปี	
7.	ปีที่ผ่านมาท่านปฏิบัติตามการสอนได้ตามเป้าหมายหรือไม่		
	ได้		
	ไม่ได้	214	98.92
	รวม	24	10.50
		238	100
8.	ปีที่ผ่านมาท่านได้รับการพิจารณาเงินเดือนหรือไม่		
	ได้		
	ไม่ได้	123	51.68
	รวม	115	48.32
		238	100

จากตารางที่ 4.1 คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 8 จำนวน 238 รูป / คน พบว่า เพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยพบเป็นชาย ร้อยละ 82.77 เป็นเพศหญิงร้อยละ 17.23 ในด้านอายุพบว่า อายุที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ อายุที่ต่ำกว่า 30 ปี อายุที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ อายุระหว่าง 30 - 39 ปี ในระดับการศึกษา พบว่า ส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.21 รองลงมาคือ จบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 23.95 และจบการศึกษาระดับปริญญาเอก น้อยที่สุด ร้อยละ 0.84 ในระดับ

เงินเดือน พบว่า ส่วนมากเงินเดือน 9,501 ขึ้นไป ร้อยละ 45.80 รองลงมาเงินเดือน 8,501 - 9500 บาท ร้อยละ 20.17 เงินเดือน 7,500 - 8,500 บาท ร้อยละ 17.65 และน้อยสุดเงินเดือน ต่ำกว่า 7,500 บาท ร้อยละ 16.39 ในด้านระดับการสอน พบว่า ที่ได้สอนมากทุกคนคือระดับ ม.3 ร้อยละ 32.01 และที่มีคนสอนน้อยคนในระดับ ม.5 ร้อยละ 10.77 ในด้านประสบการณ์ในการทำงานหรือระยะเวลาในการสอน พบว่า มากที่สุด คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงาน โดยเฉลี่ย 8.8 ปี และในด้านปีที่ผ่านมาได้ปฏิบัติการสอนได้ตามเป้าหมาย ร้อยละ 98.92 ไม่ได้ตามเป้าหมาย ร้อยละ 10.50 ในด้านปีที่ผ่านมาได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ร้อยละ 51.68 และในปีที่ผ่านมาไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ร้อยละ 48.32

2. การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นเพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมุติฐานในการตรวจสอบตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม LISREL

ผู้วิจัย ได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL for windows) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุโดยสมการเชิงโครงสร้าง อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของตัวแปรต้น ตัวแปรต้นกลางที่ส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significance .05) โดยการเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัย การกำหนดข้อมูลจำเพาะตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัย การตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ การตรวจสอบเงื่อนไขที่กำหนดของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง และในการตรวจสอบความตรงของแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัย รวมถึงการปรับแบบจำลองและทดสอบความตรงตามข้อกำหนด จนแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วสรุปแปลความหมายผลการวิเคราะห์ โดยการจำแนกค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุออกเป็นอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของตัวแปร ตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 และผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

2.1 สัญลักษณ์ใช้แทนตัวแปร

SEX	แทน	เพศ
AGE	แทน	อายุ
DUCAT	แทน	ระดับการศึกษา
SALARY	แทน	เงินเดือน

CLASS TEACHING	แทน	ระดับการสอน
PERIOD	แทน	ระยะเวลาที่ทำการสอน
TEACHING GOALS	แทน	การปฏิบัติการสอนได้ตามเป้าหมาย
THE SALARY INCREASE	แทน	การพิจารณาขึ้นเงินเดือน
DEVELOP	แทน	การพัฒนาของครู
MANAGEMENT	แทน	การบริหารจัดการ
SUPPORT	แทน	การสนับสนุนการทำงานของครู
TEAM	แทน	การทำงานเป็นทีม
CORPORETE	แทน	ความผูกพันองค์กร
SATISFY	แทน	ความพึงพอใจในการทำงานของครู
LEANING	แทน	พฤติกรรมต่อประสิทธิผลของ ครูผู้สอน

2.2 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SKEWNESS	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
KURTOSIS	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product moment correlation coefficient)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square multiple correlation) หรือ สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient Of Determination)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)
df	แทน	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)

AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMSEA	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)
RMR	แทน	ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (Root Mean Square Residual)
CN	แทน	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total Effects)

ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้โปรแกรม Lisrel คือ ลักษณะการกระจายของข้อมูลต้องกระจายแบบโค้งปกติ ทุกตัวแปรจะต้องมีได้ค่า ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ไม่เกิน ± 1 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ทำการตรวจสอบค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่า ความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปร

ตัวแปร	Mean	S.D.	Skewness	Kurtosis
การพัฒนาของครู	3.4134	0.5375	-0.435	0.221
การบริหารจัดการ	3.5157	0.6303	-0.233	-0.285
การสนับสนุนการทำงานของครู	3.7697	0.4070	-0.811	0.560
การทำงานเป็นทีม	3.9171	0.5213	-0.240	0.213
ความผูกพันองค์กร	3.7580	0.5726	-0.429	-0.270
ความพึงพอใจในการทำงานของครู	3.7419	0.2720	-0.769	0.432
พฤติกรรมต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน	3.6022	0.5203	-0.735	0.884

จากตารางที่ 4.2 เป็นการวิเคราะห์ห้มูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งการทดสอบคุณลักษณะของข้อมูลในการกระจายของข้อมูลว่าเป็น โค้งปกติหรือไม่ ด้วยการทดสอบค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และทดสอบค่าสถิติความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรทั้ง 7 ตัวจะเห็นได้ว่ามีค่า

ไม่เกิน ๓1 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายของข้อมูลเป็นโค้งปกติ สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไปได้

2.3 การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระเพื่อเป็นการทดสอบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันเองสูงเกิน 0.75 หรือไม่ ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.2 พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุ ได้แก่ 1) การพัฒนาของครู 2) การบริหารจัดการ 3) การสนับสนุนการทำงานของครู 4) การทำงานเป็นทีม 5) ความผูกพันองค์กร และ 6) ความพึงพอใจในการทำงานของครู กับตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 มีความสัมพันธ์กันไม่เกิน 0.75 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.045 ถึง 0.738 จึงสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ได้ ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปร

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปร	Learning	Develop	Manage	Support	Team	Corporete	Satisfy
Learning	1.000	-	-	-	-	-	-
Develop	0.423*	1.000	-	-	-	-	-
Management	0.426*	0.156*	1.000	-	-	-	-
Support	0.420*	0.132*	0.305*	1.000	-	-	-
Team	0.632*	0.246*	0.429*	0.488*	1.000	-	-
Corporete	0.281*	0.194*	-0.045	0.119*	0.126*	1.000	-
Satisfy	0.554*	0.220*	0.738*	0.396*	0.585*	0.269*	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามในเบื้องต้น เพื่อตัดตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไปใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression) ระหว่างตัวแปรอิสระ จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรเชิงสาเหตุ ได้แก่ 1) การพัฒนาครู 2) การบริหารจัดการ

3) การสนับสนุนการทำงานของครู 4) การทำงานเป็นทีม 5) ความผูกพันองค์กร และ 6) ความพึงพอใจในการทำงานของครู กับตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 จากการเก็บข้อมูล จำนวน 238 ชุด พบว่ามีตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ตัวแปรเท่านั้น ได้แก่ ได้แก่ 1) การพัฒนาของครู 2) การสนับสนุนการทำงานของครู 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู ดังที่แสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ที่วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Multiple Linear Regression

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-0.816	0.356		-2.290	.023
Develop	0.235	0.042	0.243	5.574*	.000
Management	0.098	0.055	0.119	1.796	.074
Support	0.129	0.062	0.101	2.100*	.037
Team	0.392	0.055	0.393	7.121*	.000
Corporete	0.136	0.043	0.150	3.180*	.002
Satisfy	0.197	0.145	0.103	1.356	.176

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression) พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ตัวแปรเท่านั้น ได้แก่ การพัฒนาของครู (Beta = 0.243) การสนับสนุนการทำงานของครู (Beta = 0.101) การทำงานเป็นทีม (Beta = 0.393) และความพึงพอใจในการทำงานของครู (Beta = 0.150) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) $R^2 = 0.543$ ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระทุกตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ร้อยละ 54.30 ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5

ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.737	0.543	0.533	0.35570

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์เป็นแบบการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือสมการโครงสร้างเชิงเส้นเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุสมการเชิงเส้นอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของตัวแปรต้น ได้แก่ 1) การพัฒนาของครู 2) การบริหารจัดการ 3) การสนับสนุนการทำงานของครู 4) การทำงานเป็นทีม 5) ความผูกพันองค์กร และ 6) ความพึงพอใจในการทำงานของครู กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยในข้อ 1 คือ ประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมมาจาก 1) การพัฒนาครู 2) การบริหารจัดการ 3) การสนับสนุนการทำงานของครู และ 4) การทำงานเป็นทีม ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจาก 1) ความผูกพันองค์กร และ 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยใช้โปรแกรม LISREL แล้วพบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ตัวแปรเท่านั้น ได้แก่ 1) การพัฒนาของครู 2) การสนับสนุนการทำงานของครู 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร มาทำการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ค่าสถิติดังต่อไปนี้

Chi-Square = 7.07 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ

Chi-Square / df = < 3)

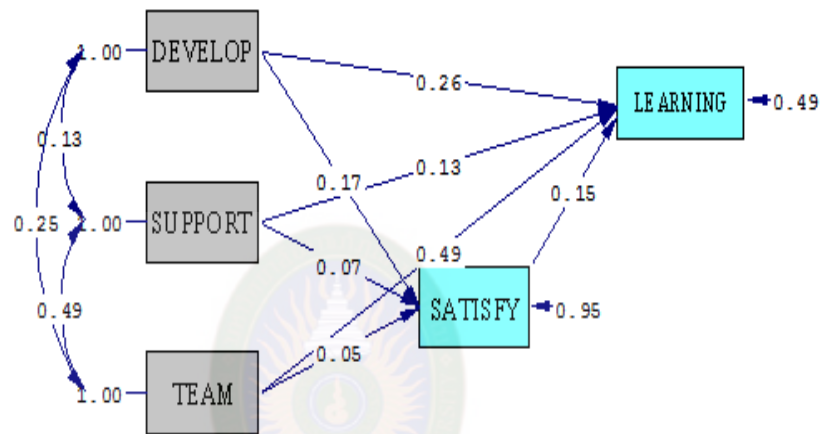
Degrees of Freedom = 1

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

= 0.150 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ 0.05)

P-value = 0.00785

Critical N (CN) = 253.04
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.026 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ 0.05)
 Standardized RMR = 0.026 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ 0.05)
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ 0.90)
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.85 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ 0.90)
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.066 แสดงเป็นภาพได้ดังแผนภูมิที่ 6



Chi-Square=7.07, df=1, P-value=0.00785, RMSEA=0.150

ภาพที่ 4.1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 8 ตัวแบบตั้งต้นที่ 1

ตารางที่ 4.6

ค่าสถิติในตัวแบบตั้งต้นที่ 1

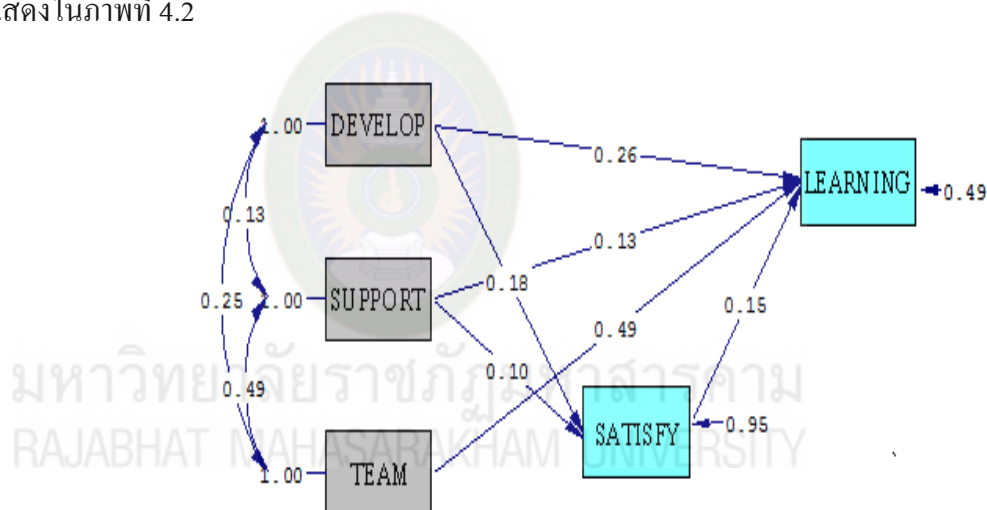
ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา	ค่าสถิติในตัวแบบตั้งต้น	ผลการพิจารณา
χ^2	Chi-Square / df = < 3	$\chi^2 = 7.07, df=1$ (p-value=0.00785)	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	0.90	0.85	ไม่ผ่านเกณฑ์

ต่อ

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้ในการ พิจารณา	ค่าสถิติใน ตัวแบบตั้งต้น	ผลการพิจารณา
RMSEA	0.05	0.150	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMR	0.05	0.026	ผ่านเกณฑ์

จากภาพที่ 4.5 และตารางที่ 4.6 สรุปได้ว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานตั้งต้น ไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงต้องดำเนินการปรับปรุงตัวแบบจำลอง โดยการปรับตัวแบบ โดยยึดข้อเสนอการปรับตัวแบบ (Model Modification) ซึ่งอาศัยค่าดัชนีตัวแบบ (Model Modification Indices) และคำนึงถึงเหตุผลเชิงทฤษฎี และทำการทดสอบสมมติฐานอีกครั้ง ดังแสดงในภาพที่ 4.2



Chi-Square=0.48, df=1, P-value=0.48876, RMSEA=0.000

ภาพที่ 4.2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ที่ปรับปรุงใหม่

ตารางที่ 4.7

ค่าสถิติในตัวแบบที่ปรับปรุงใหม่

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้ในการ พิจารณา	ค่าตัวแบบสุดท้าย ของการวิจัย	ผลการพิจารณา
χ^2	Chi-Square /df = < 3	$\chi^2 = 0.47, df=1$ (p-value=0.48876)	ผ่านเกณฑ์
GFI	0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	0.90	0.98	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	0.05	0.000	ผ่านเกณฑ์
RMR	0.05	0.011	ผ่านเกณฑ์

จากภาพที่ 4.2 และตารางที่ 4.7 เมื่อมีการพิจารณาความกลมกลืนของตัวแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ผลการทดสอบพบว่า โมเดลความสำเร็จในประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 0.47 ที่องศาอิสระ (df) 1 มีความน่าจะเป็น (p-value of χ^2) เท่ากับ 0.48876 นั่นคือ ค่าไค สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดไว้ว่าค่าไค - สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมุติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่แตกต่างกัน หรือรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีอัตราส่วนไค - สแควร์ สัมพัทธ์ (Chi-square / df) มีค่าเท่ากับ 0.47 อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด คือน้อยกว่า 3.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 1.00 และ 0.98 ตามลำดับ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มากกว่า 0.90 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.011 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือน้อยกว่า 0.05 แสดงถึงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมุติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและโดยรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล

ตัวแปรสาเหตุ	ประเภท		ตัวแปรผล
	ของ อิทธิพล	การจัดการเรียนการ สอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	
การพัฒนาของครู	DE	0.28	0.18
	IE	0.03	-
	TE	0.28	0.18
การสนับสนุนการ ทำงานของครู	DE	0.13	0.10
	IE	0.01	-
	TE	0.15	0.10
การทำงานเป็นทีม	DE	0.49	-
	IE	-	-
	TE	0.49	-
ความพึงพอใจในการ ทำงานของครู	DE	0.15	-
	IE	-	-
	TE	0.15	-
R^2		0.54	0.05

จากตารางที่ 4.8 อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวม อธิบายได้ดังนี้

1. อิทธิพลทางตรง

1.1 การพัฒนาของครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 เท่ากับ 0.28

1.2 การสนับสนุนการทำงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 เท่ากับ 0.13

1.3 การทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 เท่ากับ 0.49

1.4 ความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 เท่ากับ 0.15

2. อิทธิพลทางอ้อม

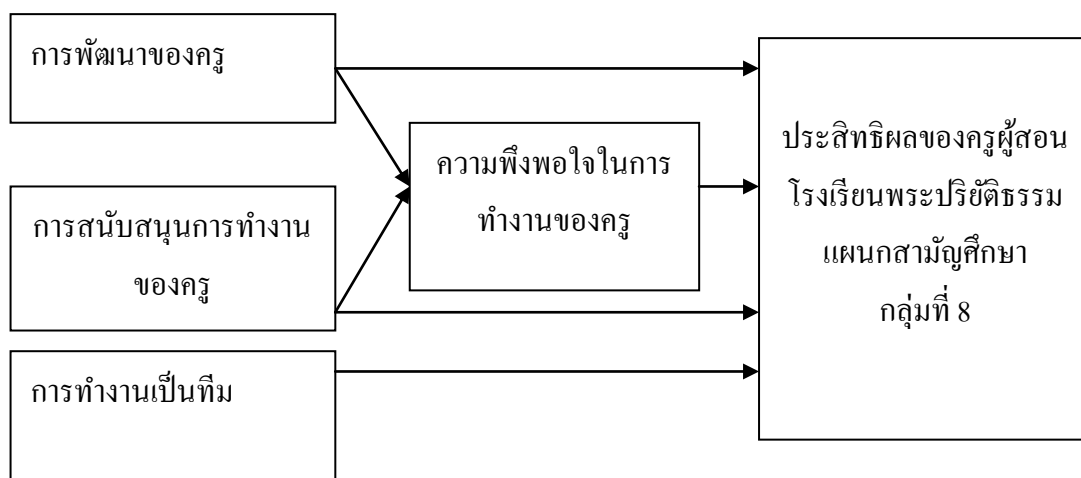
2.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการพัฒนาของครู ส่งผลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 เท่ากับ 0.03 และส่งผ่าน ความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 เท่ากับ 0.18

2.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการสนับสนุนการทำงานของครู ส่งผลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน เท่ากับ 0.01 และส่งผ่าน ความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 เท่ากับ 0.10

3. อิทธิพลโดยรวม

อิทธิพลโดยรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับค่าอิทธิพล จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.49 รองลงมาได้แก่ การพัฒนาครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.28 ความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากัน คือ 0.15 และน้อยที่สุดคือ การสนับสนุนการทำงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากัน คือ 0.13

สรุปผลการวิจัยในระยะที่ 1 ได้ว่า โดยภาพรวมของตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 มี 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) การพัฒนาของครู 2) การสนับสนุนการทำงานของครู 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ ได้ร้อยละ 54.30 ($R^2 = 0.543$) ผู้วิจัยจึงได้นำเอาปัจจัยสาเหตุทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย 1) การพัฒนาของครู 2) การสนับสนุนการทำงานของครู 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู ไปพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ต่อไป ดังแสดงความสัมพันธ์ในการวิจัยในครั้งนี้ ของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) การพัฒนาของครู 2) การสนับสนุนการทำงานของครู 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู มาเป็นร่างในการพิจารณาสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) สร้างเป็นร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ใช้เป็นร่างรูปแบบการพัฒนาในการพิจารณา

2. จัดการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) โดยการนำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น มานำเสนอที่ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยเน้นกับกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด ศิษยานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ใช้การเลือก

แบบเฉพาะเจาะจง รวมทั้งสิ้นจำนวน 20 รูป / คน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ผู้วิจัยใช้เวลาในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 1 วัน คือวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2559 ณ ห้องประชุม โรงเรียนวัดมัชฌิมบุรี อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ในการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และนำเสนอข้อวิพากษ์และข้อเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) ของตัวเองมาสรุปและอภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่เพื่อร่วมกันวิพากษ์ (Brain Storming) และนำผลการเสนอแนะมาปรับปรุงเป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ให้สมบูรณ์ขึ้น (ภาคผนวก ค)

3. นำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ที่ได้จากการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) ที่ได้ปรับปรุงแล้ว นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบเลือกกิจกรรม พิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนา ว่ารูปแบบใดเหมาะสมควรนำไปใช้ และกิจกรรมใดไม่เหมาะสมที่นำไปใช้ในการพัฒนาประชาชน ด้วยการให้คะแนนความเหมาะสม 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) เห็นด้วย (4) ไม่แน่ใจ (3) ไม่เห็นด้วย (2) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) และเลือกรูปแบบกิจกรรมที่มีค่าคะแนนความเห็นชอบตั้งแต่ 3.51 - 5.00 โดยพัฒนาปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้สมบูรณ์ ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 ต่อไป (ภาคผนวก ค)

1. การสร้างร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 โดยผู้วิจัย

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) เพื่อนำมาสร้างเป็นร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 เรียงลำดับมากไปน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.49 รองลงมาได้แก่ การพัฒนาของครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.28 ความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.15 และน้อยที่สุดคือ การสนับสนุนการทำงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.13 ซึ่งเมื่อศึกษาดูรายละเอียดแต่ละปัจจัยก็จะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ที่ได้จากการวิจัย และจากการแนวคิดของ ชาญชัยณรงค์ ทรงศาศรี (2552, น. 20) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบนั้น ไม่ปรากฏมีหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัว แต่การสร้างรูปแบบส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา ส่วนการกำหนดองค์ประกอบรูปแบบใน

การศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการบริหารส่วนใหญ่ใช้แนวคิดของบราวน์ และโมเบิร์ก ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี โครงสร้าง กระบวนการจัดการ และการตัดสินใจ

ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีและการวิจัยที่นิยามการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาไว้แล้ว ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยที่จะต้องพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ซึ่งจากการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ได้แก่ การทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.49 รองลงมาได้แก่ การพัฒนาของครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.28 ความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.15 และน้อยที่สุดคือ การสนับสนุนการทำงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.13 เป็นปัจจัยที่ต้องได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก และพัฒนาปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม ลำดับน้อยลงต่อเนื่องกันไป

1.1 การพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษารูปแบบนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ได้แก่ การพัฒนาครู การสนับสนุนการทำงานของครู การทำงานเป็นทีม และ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวแปรในประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 รูปแบบที่ถูกกำหนดขึ้นจะต้องเป็นการพัฒนาปัจจัยภายใน และภายนอกตัวบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 เมื่อมีการพัฒนาปัจจัยภายใน และภายนอกของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปรปัจจัย ก็จะส่งผลให้มีประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ที่ดีขึ้น ผู้วิจัยจึงได้จัดทำรูปแบบ “การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา” โดยมีทิศทางการพัฒนา คือ

ตารางที่ 4.9

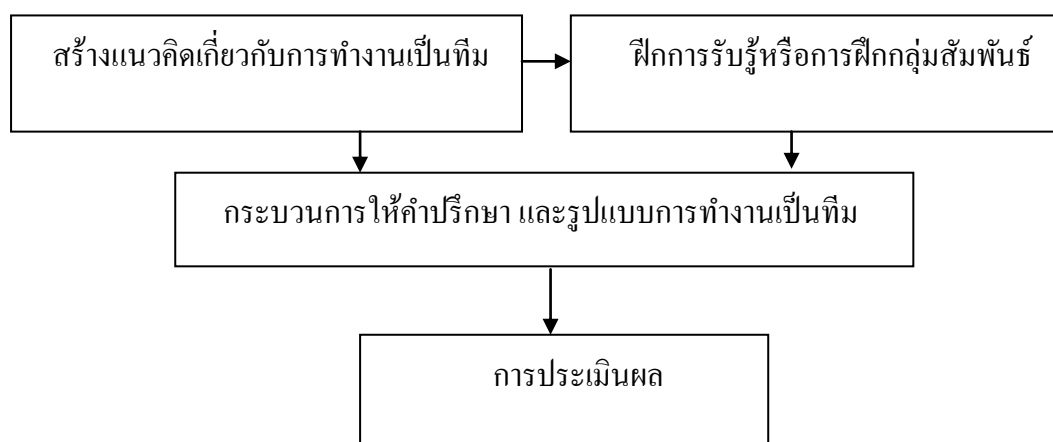
ทิศทางการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ปัจจัย	ทิศทางการพัฒนาปัจจัย
1. การพัฒนาของครู	เพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูในแบบการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพ
2. การสนับสนุนในการทำงานของครู	ให้เกิดการคล่องตัว และตรงตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ เพิ่มประสิทธิภาพการสอนของครู ในการสอนตรงตามกิจกรรมการเรียนการสอน
3. การทำงานเป็นทีม	สร้างความเข้าใจการสอนในลักษณะการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น
4. ความพึงพอใจในการทำงานของครู	สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการสอน

ในการที่จะการพัฒนาครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ให้เกิดความคิด เกิดปัญหา และตระหนักในการที่จะช่วยแก้ปัญหา อย่างแท้จริง และร่วมการพัฒนากับเครือข่ายอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

1. รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีม (ปัจจัยที่ 1)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (TEAM) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมมากที่สุด เท่ากับ 0.49 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบ โดยให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม



ภาพที่ 4.3 รูปแบบการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มทดลอง เบื้องต้น

รูปแบบการพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มทดลอง เบื้องต้นประกอบด้วย

1. การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สร้างเจตคติทางบวก และเตรียมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เหตุผลที่ต้องทำงานร่วมกัน ความหมายของการทำงานเป็นทีมและความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมกับการทำงานกลุ่ม

2. ฝึกการรับรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน (Life Position) ความเข้าใจเกี่ยวกับ Life Position เพื่อการทำงานเป็นทีม ด้วยรูปแบบสามขั้นตอนของ Kurt Lewin ประกอบด้วย การละลายพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลง และการดำรงพฤติกรรมใหม่

3. กระบวนการให้คำปรึกษา และรูปแบบบริหารในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อทำความเข้าใจรูปแบบบริหารเพื่อพื้นฐานในการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดี

4. ประเมินผล เป็นการประเมินผลการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยการสังเกตการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม การมีส่วนร่วมอภิปรายผู้วิจัยได้สร้างกิจกรรมการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มทดลอง ดังนี้

4.1 กิจกรรมการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มทดลอง

4.1.1 หลักการและเหตุผล

ความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นอย่างดี เพราะหากว่าบุคลากรในทีมปฏิบัติงานแล้วมีปัญหาหรือเกิดข้อโต้แย้งขึ้น ก็สามารถโต้แย้งได้ เพื่อประโยชน์ของทีม ปัจจุบันมีหลาย องค์กร โดยเฉพาะองค์กรใหญ่ ๆ ต้องเผชิญกับปัญหาด้วยความขัดแย้งในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในระดับฝ่าย แผนก รวมถึงความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องรณรงค์หรือจัดการอบรมการทำงานเป็นทีมขึ้นมา ด้วยเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งก็เป็นอย่างนั้นจริง ๆ

4.1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม เหตุผลที่ต้องทำงานร่วมกัน ความหมายของการทำงานเป็นทีม และความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมกับการทำงานกลุ่ม

4.1.2.1 เป้าหมายครูในกลุ่มทดลองจำนวน 16 รูป / คน

4.1.2.2 หลักสูตร บรรยาย และกิจกรรมการสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สร้างเจตคติทางบวก และเตรียมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เหตุผลที่ต้องทำงานร่วมกัน ความหมายของการทำงานเป็นทีมและความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมกับการทำงานกลุ่ม

4.1.2.3 กิจกรรมในการฝึกอบรม แยกเป็นหัวข้อ ดังนี้

4.1.2.4 หลักสูตรในการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 1 การทำงานร่วมกันเป็นทีม

กิจกรรมที่ 2 เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน ความเข้าใจ

เกี่ยวกับ Life Position เพื่อการทำงานเป็นทีม

กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมกระดาษของฉันทน์ ชุดที่ 1

กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมกระดาษของฉันทน์ ชุดที่ 2

4.1.3 วิธีการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 1 การทำงานร่วมกันเป็นทีม ใช้วิธีการบรรยาย (Lecture) หรือการสอน (Instruction) นำเสนอเนื้อหาสาระความรู้จากวิทยากรในเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นทีม คนทุกคนมีความสามารถ แต่ความสามารถนั้นมีจำกัด เมื่อนำแต่ละคนมารวมกัน ย่อมทำให้ทีมงานมีความสามารถทวีคูณขึ้น จะเห็นได้จาก

1. ผลงานของทีมมีประสิทธิภาพเหนือกว่าผลงานของคนใดคนหนึ่งในทีม

2. งานที่ดูยากกลับง่ายขึ้นเมื่อทำงานร่วมกัน

3. ความหมายของทีมและการทำงานเป็นทีม คือบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มีเป้าหมายร่วมกันบุคคลเหล่านั้นมีการติดต่อ สัมพันธ์กันแต่ละบุคคลคนต้องมีความรู้สึกเป็นสมาชิกคนหนึ่งของทีมสมาชิกต้องมีความเกี่ยวเนื่องกันจากการเป็นสมาชิกของทีม

4. ความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมกับการทำงานกลุ่ม

4.1 การทำงานกลุ่มจะเป็นการพึ่งพาอาศัยกันระดับหนึ่ง โดยทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ น้อย

4.2 สมาชิกของทีมจะมีความไว้วางใจ เชื่อใจกันมากกว่าในระดับกลุ่ม สมาชิกของกลุ่มทำงาน

4.3 สมาชิกของกลุ่มทำงานโดยรวมงานของแต่ละคน แต่ไม่มี การประสานพลังความสามารถและความพยายามร่วมกัน ซึ่งผลงานที่ได้ต้องมากกว่าการเอาผลงานของแต่ละคนมารวมกันเรียกว่า การประสานพลัง (Synergy)

4.4 รายละเอียด

4.5 รายละเอียดกิจกรรม การทำงานร่วมกันเป็นทีม

4.6 วัตถุประสงค์

4.6.1 เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับรู้เกี่ยวกับทีมงานในแง่ของการศึกษาทฤษฎี

4.6.2 เป็นการเตรียมการพัฒนาในการปรับเจตคติเบื้องต้น

4.1.7 วิธีดำเนินการ เป็นการบรรยาย (Lecture) หรือการสอน (Instruction) นำเสนอเนื้อหาสาระความรู้จากวิทยากรในเรื่อง การทำงานร่วมกันเป็นทีมทุกคนมีความสามารถ แต่ความสามารถนั้นมีจำกัด เมื่อนำความสามารถของแต่ละคนมารวมกัน ย่อมทำให้ทีมงานมีความสามารถทวีคูณขึ้น จะเห็นได้จาก

4.1.7.1 ผลงานของทีมมีประสิทธิภาพเหนือกว่าผลงานของคนใดคนหนึ่ง
ในทีม

4.1.7.2 งานที่ดูยากกลับง่ายขึ้นเมื่อทำงานร่วมกัน

4.1.7.3 ความหมายของทีมและการทำงานเป็นทีม

1) บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป

2) มีเป้าหมายร่วมกัน

3) บุคคลเหล่านั้นมีการติดต่อ สัมพันธ์กัน

4) แต่ละบุคคลคนต้องมีความรู้สึกเป็นสมาชิกคนหนึ่งของทีม

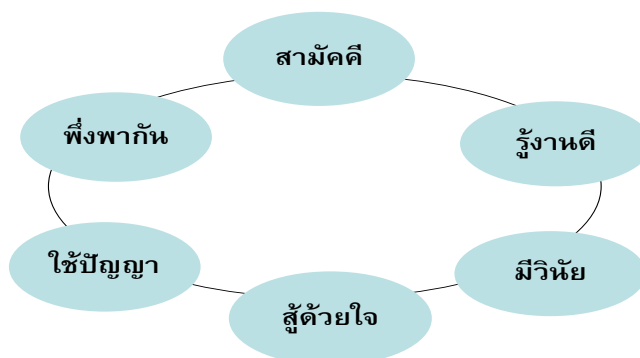
5) สมาชิกต้องมีความเกี่ยวเนื่องกันจากการเป็นสมาชิกของทีม

4.1.7.4 ความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมกับการทำงานกลุ่ม

1) การทำงานกลุ่มจะเป็นการพึ่งพาอาศัยกันระดับหนึ่ง โดยทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ น้อย

2) สมาชิกของทีมจะมีความไว้วางใจ เชื่อใจกันมากกว่าในระดับกลุ่ม สมาชิกของกลุ่มทำงาน

3) สมาชิกของกลุ่มทำงานโดยรวมงานของแต่ละคน แต่ไม่มีการประสานพลังความสามารถและความพยายามร่วมกันซึ่งผลงานที่ได้ต้องมากกว่าการเอาผลงานของแต่ละคนมารวมกันเรียกว่า การประสานพลัง (Synergy)



ภาพที่ 4.4 หัวใจการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

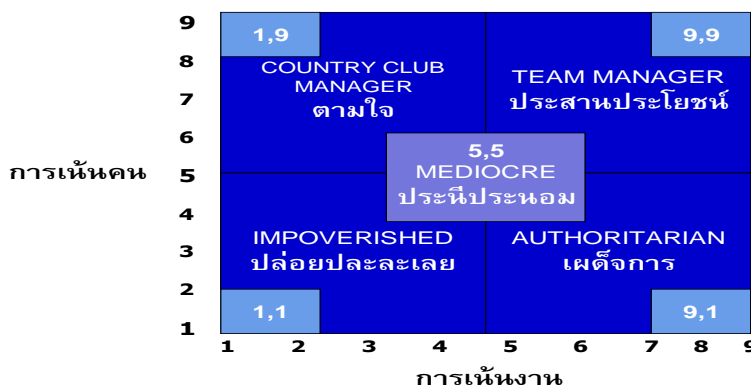


ภาพที่ 4.5 การปรึกษาหารือที่มีประสิทธิผล

กิจกรรมที่ 2 “เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน (Life Position)” ความเข้าใจเกี่ยวกับ Life Position เพื่อการทำงานเป็นทีม

1. วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบถึงจุดยืนของชีวิตเพื่อเรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน
2. วิธีดำเนินการ เป็นการบรรยาย (Lecture) เนื้อหา และนำเสนอประเด็นสำคัญโดยใช้เครื่องฉายแผ่นใส สไลด์ ใช้วีดิทัศน์ มาช่วยให้เห็นภาพ และมีเอกสารประกอบการบรรยาย และให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการอภิปราย (Discussion) โดย การจัดให้บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาพูดแสดงความคิดเห็นและมุมมองของตนเองให้คนอื่นฟัง

รูปแบบพฤติกรรมบริหาร ตามแนวความคิดของ Blake and Mouton's MANAGERIAL GRID



ภาพที่ 4.6 การทำงาน VS การทำงานเน้นคน

3. เป้าหมาย เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความเข้าใจถึงรูปแบบพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมที่ดี

4. รายละเอียด บรรยายรูปแบบพฤติกรรมบุคคล ตามแนวความคิดของศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ แสดงตามแผนภาพประกอบที่ 4



ภาพที่ 4.7 รูปแบบพฤติกรรมบุคคลเพื่อความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน

1. ลักษณะรูปแบบพฤติกรรมตามแผนภาพ

1.1 เต่า สัญลักษณ์เต่า ตามแนวคิดของ เบร์ค และ มุนตัน (Blake and Mouton) มีลักษณะ ดังนี้
ไม่กล้าเผชิญหน้า

- 1.1.1 ขาดความริเริ่ม
- 1.1.2 ขอมด้วยความขุ่นเคืองใจ
- 1.1.3 ไม่ใส่ใจต่อผู้อื่น
- 1.1.4 มองคนอื่นในแง่ไม่ดี

1.2 ตู๊กตาหมี สัญลักษณ์ตูกตาหมี ตามแนวคิดของ เบร์ค และ มุนตัน (Blake and Mouton) มีลักษณะ ดังนี้

- 1.2.1 ขอมอย่างน่ารัก
- 1.2.2 ร่วมมือด้วยความเต็มใจ
- 1.2.3 เสียสละ
- 1.2.4 มองคนอื่นในแง่ดี
- 1.2.5 หัวอ่อน

1.3 ฉลาด สัญลักษณ์ฉลาด ตามแนวคิดของ เบร์ค และ มุนตัน (Blake and Mouton) มีลักษณะ ดังนี้

- 1.3.1 เน้นความต้องการของตนเองมาก
- 1.3.2 ไม่ใยดีต่อความรู้สึกของผู้อื่น
- 1.3.3 เชื่อมั่นในตนเองสูง
- 1.3.4 ชอบเผชิญหน้า
- 1.3.5 กล้าที่จะฝืนใจผู้อื่น

1.4 สุขุม สัญลักษณ์สุขุม ตามแนวคิดของ เบร์ค และ มุนตัน (Blake and Mouton) มีลักษณะ ดังนี้

- 1.4.1 ประนีประนอม
- 1.4.2 แก้ปัญหาเฉพาะหน้า
- 1.4.3 แก้ปัญหาให้พ้นตัว
- 1.4.4 เอาตัวรอดเก่ง
- 1.4.5 ขาดความจริงใจในบางครั้ง

1.5 นกฮูก สัญลักษณ์นกฮูก ตามแนวคิดของ เบร์ค และ มุนตัน (Blake and Mouton) มีลักษณะ ดังนี้

- 1.5.1 ใจเย็น / รับฟัง
- 1.5.2 ยินยอมความต้องการของตน
- 1.5.3 สนองความต้องการของผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง
- 1.5.4 หาทางออกเพื่อแก้ปัญหา
- 1.5.5 ไม่ฝืนใจผู้อื่น

2. สรุปวิธีการของนกฮูก

- 2.1 ใจเย็น ควบคุมอารมณ์ได้ดี ไม่โกรธ / ไม่มีปฏิกิริยา
- 2.2 รับฟัง รับฟังด้วยความเข้าใจ ถามเพื่อความกระจ่าง ไม่ได้แย้ง/ไม่แก้ตัว
- 2.3 วิเคราะห์ความต้องการ สิ่งที่เราต้องการจากกันคืออะไร สิ่งที่เราต้องการคืออะไรและสิ่งที่เราต้องการคืออะไร
- 2.4 แสวงหาทางออก มีวิธีใดบ้างที่สนองความต้องการทั้งของเธอและของฉัน แสวงหาทางเลือกไว้หลาย ๆ ทาง
- 2.5 พร้อมที่จะปรับทางเลือก ปรับทางเลือกของฉันเพื่อให้เธอยอมรับได้ ปรับทางเลือกของเธอเพื่อให้ฉันและเธอยอมรับได้

2.6 ปิยวาจา ค่อยพูดค่อยจา ใช้ภาษาสุภาพ มีความจริงใจ

2.7 ไม่ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเสียหน้า ไม่พูดจี้ปมด้อย ไม่ต้อนให้จนมุม ไม่กล่าว
ว่าให้อีกฝ่ายหนึ่งผิด

2.8 พยายามเป็นผู้เริ่มต้นเจรจา เป็นผู้ชี้ชวน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นผู้ชักจูง

กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมกระดาษของฉันทัน ชุดที่ 1

1. อุปกรณ์ กระดาษ A4 คนละ 1/2 แผ่น

1.1 วิธีดำเนินการ

1.1.1 ฉีกกระดาษให้ยาวที่สุด โดยกระดาษห้ามขาดออกจากกัน
ภายในเวลา 10 นาที

1.1.2 เสร็จแล้วเปรียบเทียบกันกระดาษใครยาวที่สุด

กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมกระดาษของฉันทัน ชุดที่ 2

1. อุปกรณ์ กระดาษ A4 คนละ 1/2 แผ่น

1.1 วิธีดำเนินการ

ฉีกกระดาษให้ยาวที่สุด โดยกระดาษห้ามขาดออกจากกัน ภายใน 10 นาที
โดยมีคนที่ฉีกกระดาษได้ยาวที่สุดของกิจกรรมกระดาษของฉันทัน ชุดที่ 1 เป็นต้นแบบ

1.2 รูปแบบการพัฒนาปัจจัยด้านการพัฒนาครู (ปัจจัยที่ 2)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการพัฒนาครู ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม
เท่ากับ 0.28 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบ โดยให้มีการอบรม ร่วมทำกิจกรรม และฝึกปฏิบัติ เพื่อการพัฒนา
ด้านการพัฒนาครูดังต่อไปนี้

รูปแบบการพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาครู ในกลุ่มทดลอง
เบื้องต้นประกอบด้วย

1. การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู สร้างเจตคติทางบวก เหตุผลที่
ต้องทำงานร่วมกัน
2. ฝึกกระบวนการพัฒนาครู ด้วยวิธีการสร้างกลวิธีในการสอน และการ
ประเมิน
3. ฝึกในการทำงานร่วมกัน เพื่อทำความเข้าใจรูปแบบบริหารเพื่อพื้นฐาน
ในการทำงานร่วมกัน
4. ประเมินผล โดยการสังเกต การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม การมีส่วนร่วม
ร่วมอภิปรายผู้วิจัยได้สร้างกิจกรรมการพัฒนาการพัฒนาก่อนการพัฒนาครู ในกลุ่มทดลอง ดังนี้

กิจกรรมการพัฒนาด้านการพัฒนาครู ของครูในกลุ่มทดลอง

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรพยายามปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ครูก็เป็นบุคลากรในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีหน้าที่ในการสอนเด็กนักเรียน ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีความเจริญไปข้างหน้า การทำให้ครูได้รับการพัฒนาที่ถูกต้องและเหมาะสมจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลกับเด็กนักเรียนซึ่งจะเป็นอนาคตของประเทศได้

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ครู ในกลุ่มทดลอง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครู

เป้าหมาย ครูในกลุ่มทดลอง จำนวน 16 คน

หลักสูตร บรรยาย และกิจกรรม เนื้อหา ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การระดมสมองการจัดทำแผน

กิจกรรมที่ 2 กิจกรรม การสร้างกลวิธีในการสอน

กิจกรรมที่ 3 กิจกรรม การประเมินผลการสอน

รายละเอียด การดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 การจัดทำแผน

วิธีดำเนินการ

วิธีการใช้การทำกิจกรรม ประชุมกลุ่มย่อย เพื่อสร้างสื่อการสอน ที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้ครู สามารถกระตุ้นให้ทุกคนในชั้นเรียน ได้ร่วมกันเขียนแผนการสอน ได้อย่างชัดเจนและช่วยให้แนวคิดในการพัฒนาตัวเองของครู และสามารถฝึกครู ให้ดึงความคิดสร้างสรรค์ เป็นรายบุคคลที่จะได้มุมมองเป็นความคิดใหม่ ได้เรียนรู้วิธีการ สอนที่ถูกต้อง ที่สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างสรรค์บริการให้น่าประทับใจได้ง่ายขึ้น

วัสดุอุปกรณ์

1. ตัวอย่างของแผนการสอน
2. กระดาษ ใช้เขียนแผน
3. กระดานไวท์บอร์ด
4. ปากกาสี
5. คอมพิวเตอร์ และเครื่องฉาย

ขั้นตอนการร่วมกิจกรรม การระดมความคิด เป็นวิธีการที่ใช้พัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาโดยการพยายามหาวิธีหรือแนวคิดใหม่ ๆ โดยการเปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอ

แนวคิดหรือวิธีที่นึกได้ทันทีอย่างเป็นอิสระโดยไม่ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ และไม่ยอมให้มีการถูกคัดค้าน หรือวิจารณ์จากสมาชิกผู้เข้ารับการอบรมท่านอื่น

1. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนแผนความคิดและรูปแบบการสอน
2. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนทดลองเขียนแผนการสอนในวิชาที่ถนัดที่สุดส่ง และนำเสนอให้เพื่อนฟัง และแสดงความคิดเห็น
3. นำแนวคิดและรูปแบบของแผนการสอนที่ได้มารวบรวมสรุปเป็นเอกสารแจกให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคน

ตัวอย่างแผนการสอน

Speak Up ตอน ครูสอนการแสดง

จุดประสงค์การเรียนรู้

เมื่อเรียนจบบทเรียนนี้แล้ว นักเรียนสามารถ

1. ใช้ประโยคพื้นฐานในการสื่อสารในการทักทาย แนะนำข้อมูล ถามเพื่อให้ได้ข้อมูล และบอกเล่าได้โดยเฉพาะในบริบทการประกอบอาชีพครูสอนการแสดง
2. เข้าใจและใช้โครงสร้าง Imperative Sentences ในการออกคำสั่งเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวร่างกายขั้นพื้นฐานได้

ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง

สาระที่ 1 ภาษาเพื่อการสื่อสาร

มาตรฐาน ต 1.1 เข้าใจและตีความเรื่องที่ฟังและอ่านจากสื่อประเภทต่าง ๆ และแสดงความคิดเห็น อย่างมีเหตุผล

มาตรฐาน ต 1.2 มีทักษะการสื่อสารทางภาษาในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร แสดงความรู้สึกและความคิดเห็นอย่างมีประสิทธิภาพ

สาระที่ 4 ภาษากับความสัมพันธ์กับชุมชนและโลก

มาตรฐาน ต 4.1 ใช้ภาษาต่างประเทศในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษา ชุมชน และสังคม

กิจกรรมการเรียนรู้

1. ครูถามน่านักเรียนเข้าเรื่อง ว่ามีดารานักแสดงที่ชื่นชอบหรือไม่ชื่ออะไร และเพราะเหตุใด มีใครสนใจเป็นนักแสดงบ้างไหม เพราะเหตุใด สนใจแสดงภาพยนตร์หรือละครประเภทใด คิดว่านักแสดงที่ดีต้องมีคุณสมบัติอะไรบ้าง นักเรียนเคยได้ยินเกี่ยวกับโรงเรียนสอนการแสดงไหม

คิดว่าในโรงเรียนสอนอะไร คนวัยไหนที่จะเข้าเรียนในโรงเรียนแบบดังกล่าว ครูสอนการแสดงต้องพูดอะไรกับนักเรียนบ้าง

2. ครุณาเสนอวิธีทัศน์
3. ครูถามนักเรียนว่าวิธีทัศน์เปลี่ยนความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพครูสอนการแสดงหรือไม่อย่างไร เปิดโอกาสให้นักเรียนถามคำถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับอาชีพดังกล่าว
4. ครูแจกใบงานประกอบวิธีทัศน์ให้นักเรียน แบ่งกลุ่มนักเรียนออกเป็นกลุ่มละ 4-5 คนและให้นักเรียนอภิปรายและช่วยกันร่วมทำแต่ละกิจกรรม
5. เมื่อจบแต่ละกิจกรรม ครูตรวจและอภิปรายคำตอบกับนักเรียน
6. หากมีเวลาเหลือท้ายคาบเกิน 10 นาทีครูให้ทำกิจกรรมฝึกพูดในห้องเรียนทำขบขเรียน
7. ครูกับนักเรียนร่วมกันสรุปขเรียน

สื่อการสอน

1. วิธีทัศน์รายการ Speak Up ตอน ครูสอนการแสดง
2. ใบงานประกอบวิธีทัศน์

การวัดและประเมินผล

1. การมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นในกลุ่ม
2. ความถูกต้องในการตอบคำถามในใบงาน

กิจกรรมที่ 2 การสร้างกลวิธีในการสอน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ครูในกลุ่มทดลอง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครู ในด้านการสร้างกลวิธี

ในการสอน

เป้าหมาย ครู ในกลุ่มทดลอง จำนวน 16 คน

สถานที่ ห้องประชุม โรงเรียนวัดมัชฌิมบุรี อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

หลักสูตร บรรยาย และกิจกรรม เนื้อหา ประกอบด้วย

1. ความหมายของ กลวิธีในการสอน
2. แนวคิด ทฤษฎี ของ กลวิธีในการสอน
3. แนวปฏิบัติ และแผนการสอน ของ กลวิธีในการสอน
4. อภิปราย เสนอข้อคิดเห็น หน้าชั้นเรียน
5. สรุปการดำเนินงานตามแนวคิด กลวิธีในการสอน

รายละเอียด การดำเนินการ กิจกรรมที่ 2 การสร้างกลวิธีในการสอน

วิธีดำเนินการ

วิธีการใช้การบรรยายเป็นลักษณะให้ความรู้ ร่วมกับการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม วิทยากรนำเสนอตามหัวข้อบรรยาย เพื่อกระตุ้นให้ทุกคนใน ชั้นเรียน ได้ร่วมกันแสดงออกถึงความน่าจะเป็นที่จะทำให้มีขึ้นในโรงเรียนที่เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างกลวิธีในการสอน และช่วยให้แนวคิดในการพัฒนาตัวเองของครู และสามารถฝึกครูให้ดึงความคิดสร้างสรรค์เป็นรายบุคคลที่จะได้มุมมองเป็นความคิดใหม่ได้เรียนรู้วิธีการระดมสมอง ที่สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างสรรค์การเรียนรู้ให้หน้าประทับใจได้ง่ายขึ้น สรุปและประเมินผลร่วมกันทั้งวิทยากรและผู้เข้าอบรม โดยอยู่บนฐานแห่งความเสมอภาค และอิสระในการคิด



ภาพที่ 4.8 การสร้างกลวิธีในการสอน

กิจกรรมที่ 3 การประเมินผลการสอน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ครูในกลุ่มทดลอง ได้เข้าใจในด้านการประเมินผลการสอน

เป้าหมาย ครูในกลุ่มทดลอง จำนวน 16 คน

สถานที่ ห้องประชุม โรงเรียนวัดมัชฌิมบุรี อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

หลักสูตร บรรยาย และกิจกรรม เนื้อหา ประกอบด้วย

1. ความหมาย และแนวคิด ทฤษฎี ของ การประเมินผล
2. แนวปฏิบัติด้านการประเมินผล
3. การประเมินผลสัมฤทธิ์
4. อภิปราย เสนอข้อคิดเห็น หน้าชั้นเรียน

5. สรุปการดำเนินงานตามแนวคิด ทฤษฎี ของ การประเมินผล

วิธีดำเนินการ

วิธีการใช้การบรรยายเป็นลักษณะให้ความรู้ ร่วมกับการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม วิทยากรนำเสนอตามหัวข้อบรรยาย เพื่อกระตุ้นให้ทุกคนใน ชั้นเรียน ได้ร่วมกันแสดงออกถึงความน่าจะเป็นที่จะทำให้มีขึ้นในโรงเรียนที่เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการ การประเมินผลการเรียน การสอน และช่วยให้แนวคิดในการพัฒนาตัวเองของครู และสามารถฝึกครู ให้ดึงความคิดสร้างสรรค์เป็นรายบุคคลที่จะได้มุมมองเป็นความคิดใหม่ ได้เรียนรู้วิธีการระดมสมอง ที่สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างสรรค์การเรียนรู้ให้น่าประทับใจได้ง่ายขึ้น สรุปและประเมินผลร่วมกันทั้งวิทยากรและผู้เข้าอบรม โดยอยู่บนฐานแห่งความเสมอภาค และอิสระในการคิด

ตัวอย่างแบบประเมิน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความต่อไปนี้)

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 20-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

ตารางที่ 4.10

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการให้บริการ

ประเด็นวัดความพึงพอใจ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1. ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่					
1.1 ให้คำแนะนำและตอบข้อซักถามอย่างชัดเจน					
1.2 ให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว					
1.3 ดูแลเอาใจใส่ กระตือรือร้น เต็มใจให้บริการ					
1.4 ให้บริการให้ด้วยความสุภาพ เป็นมิตร					

ประเด็นวัดความพึงพอใจ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1.5 มีเจ้าหน้าที่อยู่เวรช่วงพักกลางวัน คอยให้บริการ					
2. ด้านกระบวนการ ขั้นตอนการให้บริการ					
2.1 มีการให้บริการตามลำดับก่อน-หลัง					
2.2 ระยะเวลาในการให้บริการมีความเหมาะสม					
2.3 ขั้นตอนในการให้บริการมีความเหมาะสม					
2.4 มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยในการให้บริการ					
2.5 มีเอกสาร/แผ่นพับแนะนำข้อมูลแก่ผู้มารับบริการ					
3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก					
3.1 มีที่นั่งพักสำหรับผู้มาติดต่อ					
3.2 สถานที่ให้บริการสะอาด เป็นระเบียบ					
3.3 มีห้องน้ำที่สะอาด					
3.4 มีโทรศัพท์สาธารณะให้บริการ					
4. ความพึงพอใจในภาพรวม					

จุดเด่น

.....
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สิ่งที่ควรปรับปรุง

.....

แบบสอบถามชุดที่ 2 แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการสอนของคณาจารย์

ตารางที่ 4.11

ตัวอย่างแบบประเมินการสอนของอาจารย์โดยนักศึกษา

รายละเอียด	1	2	3	4	5	ไม่สามารถ ประเมินได้
	น้อย มาก	น้อย	ปาน กลาง	ดี	ดี มาก	
1. ความรับผิดชอบ						
1.1 ความตรงต่อเวลา						

รายละเอียด	1	2	3	4	5	ไม่สามารถ ประเมินได้
	น้อย มาก	น้อย	ปาน กลาง	ดี	ดี มาก	
1.2 การเตรียมการสอน						
1.3 ความตั้งใจและความกระตือรือร้นในการสอน						
1.4 ความครบถ้วนในการสอนตามเนื้อหาของรายวิชา						
2. เทคนิคการสอน						
2.1 เทคนิค และวิธีการถ่ายทอดความรู้						
2.2 การบูรณาการ						
3. ความเป็นครู						
3.1 คุณสมบัติของผู้สอน						
3.2 การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดี งาม						
3.3 การรับฟังความคิดเห็นและข้อวิจารณ์จากผู้เรียน						
4. การส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
4.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถคิด วิเคราะห์ห้อย่างมี เหตุผล						
4.2 ให้ข้อมูล ชี้แนะ แหล่งค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม						
4.3 จัดเนื้อหาและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความ สนใจและความถนัดของผู้เรียน						
4.4 มีการประเมินผลหลายรูปแบบ ผู้เรียนทราบวิธีการ ประเมิน และมีส่วนร่วมในการกำหนดสัดส่วน คะแนน						
4.5 บรรยากาศในชั้นเรียนมีความอบอุ่น เน้นความ ร่วมมือ ไม่เน้นการแข่งขัน ผู้เรียนมีความสุขในการ เรียน ความเป็นประชาธิปไตย ให้คุณค่ากับความ คิดเห็นและกระบวนการคิดของผู้เรียน						
5. สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้						
5.1 ใช้สื่อการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสม						
5.2 ใช้สื่อการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา ทำให้ นักศึกษาเข้าใจเนื้อหามากยิ่งขึ้น						
5.3 ใช้สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทำให้นักศึกษากิด ความสนใจและอยากเรียนรู้มากยิ่งขึ้น เช่น อุปกรณ์ตัวอย่างของจริง หนังสือ ตำรา คู่มือ เว็บไซต์หรือการได้สวนกับผู้เชี่ยวชาญ						

แบบสอบถามชุดที่ 3 แบบประเมินปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวก

ตารางที่ 4.12

ตัวอย่างแบบประเมิน

ประเด็นความต้องการ	1	2	3	4	5
	น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	ดี	ดีมาก
1) สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้					
1. ระบบเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย					
2. ห้องสมุดที่มีคุณภาพ สำหรับการศึกษาค้นคว้า					
3. ระบบงานทะเบียนที่สามารถให้บริการได้รวดเร็ว คล่องตัว					
4. ศูนย์การเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย					
2) การบริการด้านกายภาพ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต					
1. หอพักภายในที่เพียงพอสำหรับนิสิต					
2. ข้อมูลคุณภาพของหอพักภายนอกมหาวิทยาลัย					
3. ห้องเรียนควรมีแสงสว่างที่เพียงพอ					
4. สื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์ภายในห้องเรียน					
5. บริการสถานที่ออกกำลังกายที่หลากหลาย					
6. มีบริการเครื่องอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ด้านกีฬา และการออกกำลังกาย					
7. การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพ และมีความ หลากหลาย					
8. มีสถานที่สำหรับการรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน					
3) การบริการด้านการให้คำปรึกษา					
1. มีอาจารย์ให้บริการปรึกษาด้านวิชาการ					
2. มีบริการให้คำปรึกษาด้านการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัย					
3. มีระบบการช่วยเหลือนิสิตที่มีปัญหาทั้งทางด้านวิชาการ และด้านอื่น ๆ					
4. ผู้ให้คำปรึกษามีความรู้และทักษะการให้คำปรึกษาที่ดี					
4) การจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา					
5) การจัดกิจกรรมนันทนาการ/สันทนาการ					
6) สิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ					

1.3 รูปแบบการพัฒนาด้านการสนับสนุนในการทำงานของครู (ปัจจัยที่ 3)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสนับสนุนในการทำงานของครู มีผลต่อการพัฒนาครูอยู่ในลำดับที่ 3 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.15 จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะด้านการสนับสนุนในการทำงานของครูมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน ผู้วิจัยได้จัดทำรูปแบบการพัฒนาด้านการสนับสนุนในการทำงานของครูดังต่อไปนี้

รูปแบบการพัฒนาการด้านการสนับสนุนในการทำงานของครูในกลุ่มทดลองเบื้องต้นประกอบด้วย

1. การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูผู้สอน สร้างเจตคติทางบวก เหตุผลที่ต้องทำงานร่วมกัน
2. สนับสนุนส่วนที่ขาดหายไปเกี่ยวกับการทำงานของครูในโรงเรียน
3. ฝึกในการทำงานร่วมกัน เพื่อทำความเข้าใจรูปแบบบริหารเพื่อพื้นฐานในการทำงานร่วมกัน
4. ประเมินผล โดยการสังเกต การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม การมีส่วนร่วม อภิปราย

ผู้วิจัยได้สร้างกิจกรรมการพัฒนาการด้านการสนับสนุนในการทำงานของครูในกลุ่มทดลอง ดังนี้
กิจกรรมการพัฒนาการด้านการสนับสนุนในการทำงานของครูในกลุ่มทดลอง หลักการและเหตุผล

การให้การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรพยายามปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ เนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่จะให้มีประสิทธิภาพ ต้องเกิดจากผู้ปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ วัสดุ เครื่องมือที่มีคุณภาพรวมกัน ครูก็เป็นบุคลากรในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีหน้าที่ในการสอนนักเรียน ให้เกิดประสิทธิภาพการทำให้ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนการทำงานที่ถูกต้อง และเหมาะสมจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลกับเด็กนักเรียนซึ่งจะเป็นอนาคตของประเทศได้

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ครูในกลุ่มทดลอง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสนับสนุนการทำงาน

เป้าหมาย ครูในกลุ่มทดลอง จำนวน 16 คน

หลักสูตร บรรยาย และกิจกรรม เนื้อหา ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 ด้านเทคโนโลยี

กิจกรรมที่ 2 ด้านสื่อการสอน

กิจกรรมที่ 3 ด้านสิ่งแวดล้อม

รายละเอียด การดำเนินการ กิจกรรมที่ 1 ด้านเทคโนโลยี

วิธีดำเนินการ

วิธีการใช้การทำกิจกรรม ประชุมกลุ่มย่อย เพื่อค้นหาปัญหาด้านเทคโนโลยี ในโรงเรียน เช่นความเพียงพอ และปัญหาในการใช้เทคโนโลยีที่มีในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยผ่านวิธีการร่วมกิจกรรม การระดมความคิด เป็นวิธีการที่ใช้พัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยี แก้ปัญหาโดยการพยายามหาวิธีหรือแนวคิดใหม่ ๆ โดยการเปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอแนวคิดหรือวิธีที่นึกได้ทันทีอย่างเป็นอิสระโดยไม่ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ และไม่ยอมให้มีการการถูกคัดค้าน หรือวิจารณ์จากสมาชิก มีขั้นตอน ดังนี้

1. ระดมความคิด และความต้องการด้านเทคโนโลยี สำหรับการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลของครูผู้สอน โดยอ้างอิงถึงกิจกรรมในด้านการพัฒนาครู
2. จัดทำทะเบียน เรียงลำดับความสำคัญที่จะต้องใช้เทคโนโลยี อันดับก่อน หลัง
3. จัดหาเทคโนโลยีที่ต้องการให้กับครูผู้สอน
4. รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ด้าน นั้น ๆ
5. ใช้เทคโนโลยีที่มี อย่างเหมาะสม และให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
6. ประเมินผล
7. อภิปรายผลการใช้เทคโนโลยี หน้าชั้นเรียน และนำเสนอข้อเสนอแนะ

รายละเอียด การดำเนินการ กิจกรรมที่ 2 ด้านสื่อการสอน

วิธีดำเนินการ

วิธีการใช้การทำกิจกรรม ประชุมกลุ่มย่อย เพื่อค้นหาปัญหาด้านสื่อการสอนในโรงเรียน เช่นความเพียงพอ และปัญหาในการใช้ด้านสื่อการสอนที่มีในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยผ่านวิธีการร่วมกิจกรรม การระดมความคิด เป็นวิธีการที่ใช้พัฒนาทักษะในด้านสื่อการสอน แก้ปัญหาโดยการพยายามหาวิธีหรือแนวคิดใหม่ ๆ โดยการเปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอแนวคิดหรือวิธีที่นึกได้ทันทีอย่างเป็นอิสระโดยไม่ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ และไม่ยอมให้มีการการถูกคัดค้าน หรือวิจารณ์จากสมาชิก มีขั้นตอน ดังนี้

1. ระดมความคิด และความต้องการสื่อการสอน สำหรับการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลของครูผู้สอน โดยอ้างอิงถึงกิจกรรมในด้านการพัฒนาครู
2. จัดทำทะเบียน เรียงลำดับความสำคัญที่จะต้องใช้สื่อการสอน อันดับก่อน หลัง
3. จัดหาสื่อการสอนที่ต้องการให้กับครูผู้สอน
4. รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อการสอน ด้าน นั้น ๆ
5. ใช้สื่อการสอนที่มี อย่างเหมาะสม และให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

6. ประเมินผล

7. อภิปรายผลการใช้สื่อการสอน หน้าชั้นเรียน และนำเสนอข้อเสนอแนะ
รายละเอียด การดำเนินการ กิจกรรมที่ 3 ด้านสิ่งแวดล้อม

วิธีดำเนินการ

วิธีการใช้การทำกิจกรรม ประชุมกลุ่มย่อย เพื่อค้นหาปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมใน
โรงเรียน เช่น ความสะอาด การมีส่วนร่วมพักผ่อน ห้องน้ำ ห้องเรียน โดยผ่านวิธีการร่วมกิจกรรม การ
ระดมความคิด แก้ปัญหาโดยการพยายามหาวิธีหรือแนวคิดใหม่ ๆ สร้างแนวคิดในการพัฒนาจาก
ภายนอกคือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะส่งผลภายในให้นักเรียนอยากจะเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของ
ครูผู้สอน โดยการเปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอแนวคิดหรือวิธีที่นึกได้ทันทีอย่างเป็นอิสระโดยไม่
ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ และไม่ยอมให้มีการการถูกคัดค้าน หรือวิจารณ์
จากสมาชิก มีขั้นตอน ดังนี้

1. ระดมความคิด และความต้องการด้านสิ่งแวดล้อม สำหรับการเรียนการสอน โดยอ้างอิงถึงกิจกรรมในด้านการพัฒนาครู
2. จัดทำทะเบียน เรียงลำดับความสำคัญที่จะต้องพัฒนาสิ่งแวดล้อมอันดับ
ก่อน หลัง
3. จัดการพัฒนาสิ่งแวดล้อม ที่ต้องการให้กับครูผู้สอน
4. รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญด้านสิ่งแวดล้อม นั้น ๆ
5. ใช้สิ่งแวดล้อมที่มี อย่างเหมาะสม และให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
6. ประเมินผล
7. อภิปรายผลการใช้สิ่งแวดล้อมหน้าชั้นเรียน และนำเสนอข้อเสนอแนะ

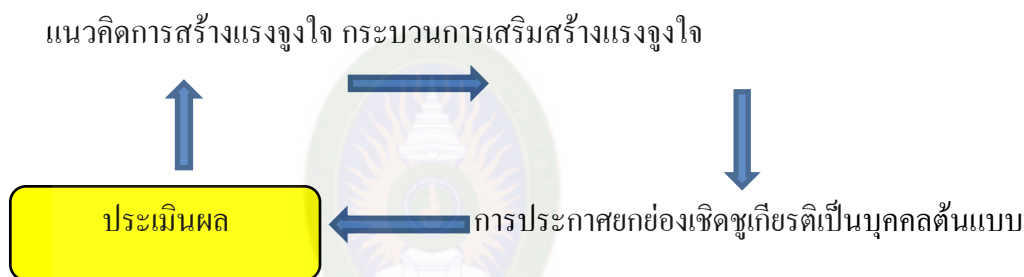
1.4 รูปแบบการพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของครู (ปัจจัยที่ 4)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีผลต่อการ
สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพของครูผู้สอน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.13
จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของ
ครูผู้สอน ผู้วิจัยได้จัดทำรูปแบบการพัฒนาด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูดังต่อไปนี้

รูปแบบการพัฒนาด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูเบื้องต้นประกอบด้วย

1. การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการความพึงพอใจในการทำงานของครู สร้างเจตคติ
ทางบวก เหตุผลที่ต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู
2. ฝึกกระบวนการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. ประเมินผล โดยการสังเกตการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม

ผู้วิจัยได้สร้างกิจกรรมการพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของครูดังนี้ จากทฤษฎีการจูงใจในผลสัมฤทธิ์ของ แม็คเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) ซึ่ง David McClelland (1985, น. 812-825) กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการความสำเร็จในงาน (Needs for Achievement : nAcf) ต้องการมีสัมพันธ์ภาพมีความผูกพัน (Needs for Affiliation : nAff) ต้องการความเจริญก้าวหน้า และเป็นที่ยอมรับของสังคม (Needs for Power : nPower) ซึ่งความต้องการดังกล่าวจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสวงหาและมีจุดที่ตอบสนองความพึงพอใจได้ ผู้วิจัย จึงกำหนดรูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของครู ดังนี้



ภาพที่ 4.9 รูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของครู

ในการพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของครู รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย

1. แนวความคิดการสร้างแรงจูงใจ
2. กระบวนการเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม
3. การประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้เป็นที่ยอมรับ และดำรงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่เหมาะสม

เหมาะสม

4. การประเมินผล และนำไปสู่การปรับปรุงแนวความคิดการสร้างแรงจูงใจใหม่ต่อไป
5. ตอบสนองความพึงพอใจ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ครูในกลุ่มทดลอง มีความพึงพอใจในประสิทธิผลของครูผู้สอน

เป้าหมาย ครูในกลุ่มทดลอง จำนวน 16 คน

หลักสูตร บรรยาย และกิจกรรม

กิจกรรมที่ 1 การรู้จักตัวเอง

กิจกรรมที่ 2 บทบาท และหน้าที่ของครูผู้สอน

กิจกรรมที่ 3 การแสดงบทบาทสมมติ ครู กับนักเรียน

รายละเอียด กิจกรรมที่ 1 การรู้จักตัวเอง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้จักเรียงลำดับความคิดของตนเอง และรู้จักตนเองมากขึ้น

อุปกรณ์ กระดาษ A 4 คนละ 2 แผ่น

วิธีดำเนินการ

1. แผ่นที่ 1 ให้ทุกคนเขียนบทบาทที่ตนเองได้รับในองค์กรในปัจจุบัน

2. แผ่นที่ 2 ให้ทุกคนเขียนบทบาทที่ตนเองต้องการในองค์กร

2.1 ให้ทุกคนได้ออกมานำเสนอตัวเองหน้าชั้นเรียน ชี้แจงบทบาทของตนเอง

และความจริงของตนเองที่ต้องการจริง ๆ คือบทบาทอะไร ในองค์กร

2.2 ให้บุคคลอื่นวิเคราะห์ถึงความน่าจะเป็นในบทบาทที่นำเสนอ

2.3 ถามความพึงพอใจของผู้นำเสนอ

รายละเอียด กิจกรรมที่ 2 บทบาท และหน้าที่ของครูผู้สอน

จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการเป็นครูผู้สอนที่เน้นบทบาท และหน้าที่ของครูผู้สอน

วิธีดำเนินการ เป็นการบรรยาย ความหมาย ของการรับรู้บทบาท แต่ละตำแหน่งงานในการสอน หรือหน้าที่ที่ครูต้องปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ได้รับทางสังคมและต้องแสดงออกตามความคาดหวังของสังคม และบทบาทจะกำหนดความรับผิดชอบของงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีอยู่ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. บทบาทในอุดมคติหรือสิ่งที่สังคมกำหนด (The Socially Prescribed or Role) เป็นบทบาท ในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ตามตำแหน่งทางสังคมไว้

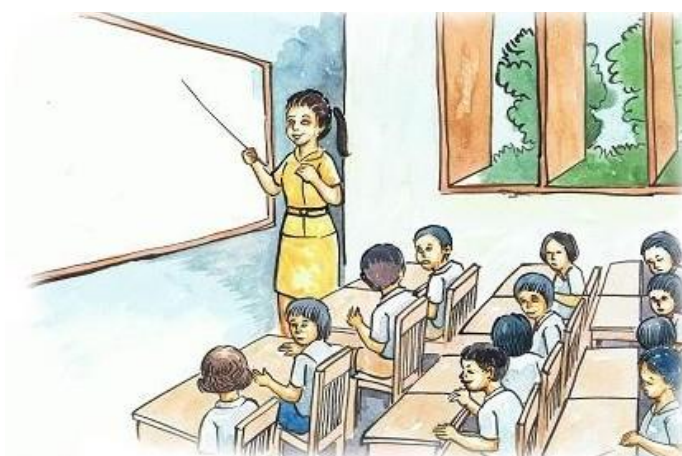
2. บทบาทที่ควรกระทำ (The Perceived Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำตามตำแหน่งที่ได้รับซึ่งอาจไม่เหมือนกับบทบาทในอุดมคติหรืออาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

3. บทบาทที่กระทำจริง (The Performance Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำจริง ขึ้นอยู่กับความเชื่อความคาดหวังและการรับรู้ของแต่ละบุคคลตลอดจนความกดดันและโอกาสแต่ละสังคมในระยะเวลาหนึ่งรวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

รายละเอียด กิจกรรมที่ 3 การแสดงบทบาทสมมติ ครูกับนักเรียน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบถึงบทบาทหน้าที่ เพื่อเรียนรู้ไปสู่การสร้างความพึงพอใจในการมีอาชีพเป็นครูของตนเอง

วิธีดำเนินการ สร้างสถานการณ์สมมติ การเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมแสดงบทบาทสมมติตามกิจกรรมการเป็นครูผู้สอน การเป็นนักเรียน ที่ต้องเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลของครูผู้สอน แบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่มย่อย พร้อมกับแสดงบทบาทตามที่ได้รับ 2 กลุ่ม คือ 1)กลุ่มครู กลุ่มนักเรียน และ 2)กลุ่มที่เหลือสังเกตการณ์และวิพากษ์ ของแต่ละกลุ่มตามบทบาทของแต่ละคน วิธีสอน โดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ เป็นวิธีที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การเอาเขามาใส่ใจเรา เกิดความเข้าใจในความรู้สึกและพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่นหรือเกิดความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับบทบาทสมมติที่ตนแสดง องค์กรประกอบสำคัญที่ขาดไม่ได้ของวิธีสอนมีผู้สอนและผู้เรียน มีสถานการณ์สมมติและบทบาทสมมติ มีการแสดงบทบาทสมมติ มีการอภิปรายเกี่ยวกับความรู้ ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้แสดง และสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับ มีผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ขั้นตอนสำคัญขาดไม่ได้ของการสอน ผู้สอน / ผู้เรียน นำเสนอสถานการณ์สมมติและบทบาทสมมติ ผู้สอน / ผู้เรียนเลือกผู้แสดงบทบาท ผู้สอนเตรียมผู้สังเกตการณ์ ผู้สอบและผู้เรียน อภิปรายเกี่ยวกับ ความรู้ ความคิด ความรู้สึก และ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้แสดง ผู้สอนและผู้เรียนสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เทคนิคและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการใช้วิธีสอน โดยใช้การแสดงบทบาทสมมติให้มีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 4.10 การแสดงบทบาทสมมติ ครูกับนักเรียน

การเตรียมการ ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ ใช้ชัดเจน และสร้างสถานการณ์และบทบาทสมมติที่กำหนดขึ้นควรมีความใกล้เคียงกับความเป็นจริง ส่วนจะมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ผู้สอนอาจใช้บทบาทสมมติแบบละคร ซึ่งจะกำหนดเรื่องราวให้แสดงแต่ไม่มีบทให้ ผู้แสดงอาจใช้บทบาทสมมติแบบละคร ผู้สวมบทบาทจะต้องคิดแสดงเอง หรืออาจใช้บทบาทสมมติแบบแก้ปัญหา ซึ่งจะกำหนดสถานการณ์ที่มีปัญหาหรือความขัดแย้งให้และอาจให้ข้อมูลเพิ่มเติมบ้างน้อยบ้างซึ่งผู้สวมบทบาทจะใช้ข้อมูลเหล่านั้นในการแสดงออกและแก้ปัญหาตามความคิดของตน

การเริ่มบทเรียนผู้สอนสามารถกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนได้หลายวิธี เช่น โยงประสบการณ์ใกล้ตัวผู้เรียนหรือประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับจากการเรียนครั้งก่อน ๆ เข้าสู่เรื่องที่จะศึกษา หรืออาจใช้วิธีเล่าเรื่องหรือสถานการณ์สมมติที่เตรียมมาแล้วทั้งท้ายด้วยปัญหา เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากคิดอยากติดตาม หรืออาจใช้วิธีชี้แจงให้ผู้เรียนเห็นประโยชน์จากการเข้าร่วมแสดงและช่วยกันคิดแก้ปัญหา การเลือกผู้แสดงควรเลือกให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการแสดง เช่น เลือกผู้แสดงที่มีลักษณะเหมาะสมกับบทบาท เพื่อช่วยให้การแสดงเป็นไปอย่างราบรื่นตามวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็วหรือเลือกผู้แสดงที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับบทบาทที่กำหนดให้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนคนนั้นได้รับประสบการณ์ใหม่ ได้ทดลองแสดงพฤติกรรมใหม่ ๆ และเกิดความเข้าใจในความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้ที่มีลักษณะต่างไปจากตนหรืออาจให้ผู้เรียน อาสาสมัคร หรือเจาะจงเลือกคนใดคนหนึ่ง ด้วยวัตถุประสงค์ที่ต้องการช่วยให้บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ เมื่อได้ผู้แสดงแล้ว ควรใช้เวลาผู้แสดงเตรียมการแสดง โดยอาจให้ฝึกซ้อมบ้างตามความจำเป็น การเตรียมผู้สังเกตการณ์ หรือผู้ชมผู้สอนควรเตรียมผู้ชม และทำความเข้าใจกับผู้ชมว่า การแสดงบทบาทสมมตินี้ จัดขึ้นมิใช่มุ่งที่ความสนุก แต่มุ่งที่จะให้เกิดการเรียนรู้ ดังนั้นจึงควรชมด้วยความสังเกต ผู้สอนควรให้คำแนะนำว่าควรสังเกตอะไร และควรบันทึกข้อมูลอย่างไรและผู้สอนอาจจัดทำแบบสังเกตการณ์ให้ผู้ชมใช้ในการสังเกต ด้วยก็ได้

การสรุปบทเรียน ผู้ดำเนินการต้องสรุปให้ได้ว่ากิจกรรมนี้ได้อะไร กลุ่มผู้สอน และกลุ่มผู้เรียน รู้สึกอย่างไร กลุ่มผู้วิพากษ์ว่าอย่างไร และทุกกลุ่มแสดงความคิดเห็นเป็นอย่างไร

3. การพิจารณารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ

รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมในการพัฒนา 13 กิจกรรม และนำผลการเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) ของแต่ละกลุ่มมาสรุปและอภิปรายผล

ทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่ (Brain Storming) ผลการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เพื่อรับคำแนะนำจากผู้เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 13 กิจกรรม
2. ได้ผลจากการประชุมปฏิบัติการและข้อเสนอแนะจากที่ประชุมแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงให้เป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ที่สมบูรณ์มากขึ้น เพื่อเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญอีก 1 ชุด ได้แสดงความคิดเห็นและส่งกลับคืนให้ผู้วิจัยเพื่อทำการทดลองในขั้นต่อไป การคัดเลือกจะทำจาก 13 กิจกรรม วิธีการคัดเลือกคือให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นโดยการผ่านการให้ความคิดเห็นแบบ Scaling โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

โดยมีเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลดังนี้

โดยมีเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ไม่แน่ใจ

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์ในการคัดเลือกกิจกรรมที่นำมาใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผู้วิจัยคัดเลือกกิจกรรมที่จะนำไปใช้ในการพัฒนา จำนวน 13 กิจกรรม นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญโดยเลือกกิจกรรม ที่มีค่าคะแนนความเห็นชอบ ตั้งแต่ 3.51 - 5.00 เพื่อนำมาใช้เขียนโครงการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ต่อไป ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13

ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ต่อกิจกรรมและเนื้อหาในการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

รายการกิจกรรมประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			\bar{X}	แปลผล	ผลการประเมิน
	1	2	3			
การทำงานเป็นทีม						
1. การทำงานร่วมกันเป็นทีม	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
2. เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
3. กิจกรรมกระดาษของฉันท ชุดที่ 1	4	5	5	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
4. กิจกรรมกระดาษของฉันท ชุดที่ 2	3	2	2	2.33	ไม่เห็นด้วย	ไม่นำไปใช้
การพัฒนาครู						
1. การจัดทำแผนการสอน	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
2. การสร้างกลวิธีในการสอน	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
3. การประเมินผลการสอน	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
การสนับสนุนการทำงานของครู						
1. ด้านเทคโนโลยี	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
2. ด้านสื่อการสอน	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
3. ด้านสิ่งแวดล้อม	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
ความพึงพอใจในการทำงานของครู						
1. การรู้จักตัวเอง	4	5	5	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
2. บทบาท และหน้าที่ของครูผู้สอน	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
3. การแสดงบทบาทสมมติ ครูกับนักเรียน	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้

จากการเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้พิจารณาว่ากิจกรรมใดเหมาะสมที่นำไปทดลองใช้ในลำดับต่อไป พบว่า รูปแบบการพัฒนาที่ผ่านการประเมินความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญครอบคลุมปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาครู 2) การสนับสนุนการทำงานของครู 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู รวมทั้งสิ้น 13 กิจกรรม โดยมีกิจกรรมที่ผ่านการคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.67 - 5.00 จำนวน 12 กิจกรรม และมีกิจกรรมที่ไม่ผ่านการคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 กิจกรรม คือ กิจกรรมกระดาษของฉันท ชุดที่ 2

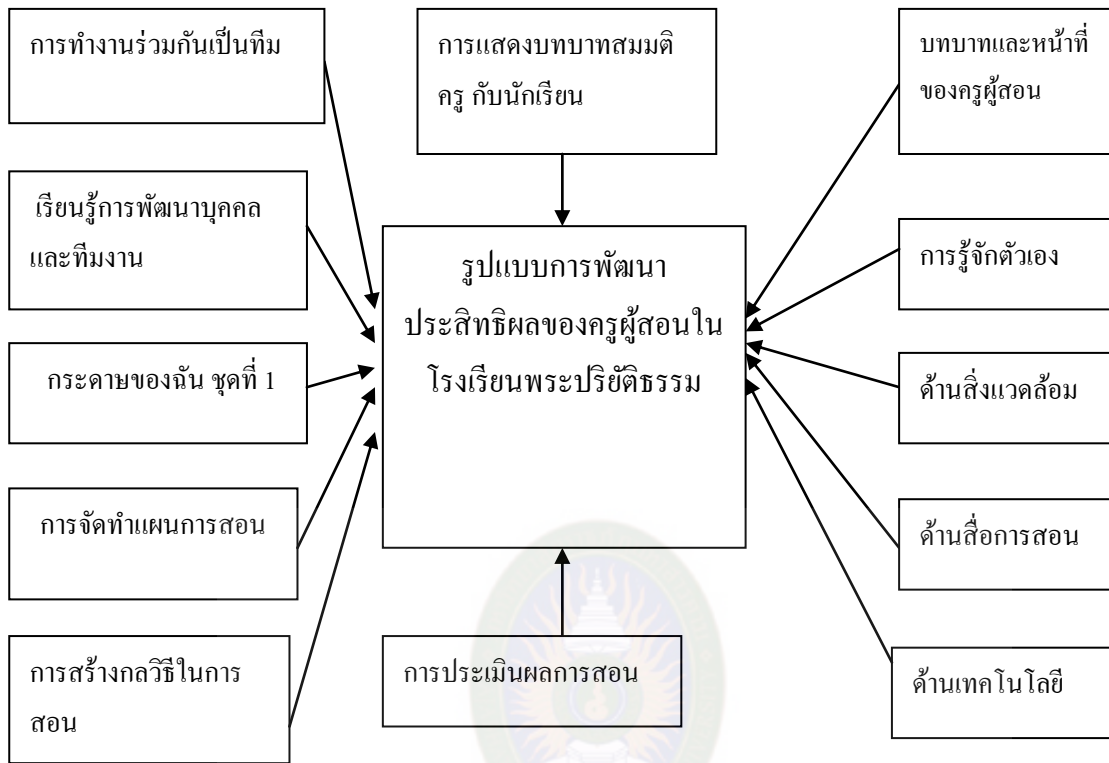
ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.3 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำกิจกรรมรูปแบบการพัฒนา จำนวน 12 กิจกรรม โดยผู้เชี่ยวชาญ ได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

1. กิจกรรม การทำงานร่วมกันเป็นทีม
2. กิจกรรม เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน
3. กิจกรรม กระดาษของฉัน 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
12. กิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ ครูกับนักเรียน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปผลการวิจัยในระยะที่ 2 ได้ว่า ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ได้ผลดังนี้

1. ด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนา จำนวน 3 กิจกรรม คือ
 - 1) กิจกรรม การทำงานร่วมกันเป็นทีม
 - 2) กิจกรรม เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน
 - 3) กิจกรรม กระดาษของฉัน ชุดที่ 1
2. ด้านการพัฒนาครู ประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนา จำนวน 3 กิจกรรม คือ 1) การระดมสมองการจัดทำแผนการสอน 2) กิจกรรม การสร้างกลวิธีในการสอน และ 3) กิจกรรม การประเมินผลการสอน
3. ด้านสนับสนุนการทำงานของครู ประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนา จำนวน 3 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรม ด้านเทคโนโลยี 2) กิจกรรม ด้านสื่อการสอน และ 3) กิจกรรม ด้านสิ่งแวดล้อม
4. ความพึงพอใจในการทำงานของครู ประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนา จำนวน 3 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรม การรู้จักตัวเอง 2) กิจกรรม บทบาท และหน้าที่ของครูผู้สอน และ 3) กิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ ครู กับนักเรียน

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในระยะที่ 2 เป็นแบบแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 4.11 รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 2

เมื่อผู้วิจัยได้กิจกรรมที่จะนำไปใช้ในรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้นำกิจกรรมการพัฒนา 12 กิจกรรมมาจัดทำเป็นโครงการพัฒนา โดยเรียงรูปแบบการพัฒนาตามความสำคัญของคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญมาตามลำดับ รูปแบบการพัฒนา ดังแสดงในภาคผนวก จ

ระยะที่ 3 ผลการทดลองและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

1. ผลการทดลองและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

1.1 เมื่อผู้วิจัยได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ที่ได้ผ่านกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพในการวิจัยในระยะที่ 2 เป็นกระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการ และกระบวนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้กิจกรรมทั้งหมด 12 กิจกรรม เป็นรูปแบบพัฒนาปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาครู 2) การสนับสนุนการทำงานของครู 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาที่ได้ดำเนินการไปอย่างเป็นระบบ มีความสอดคล้องและต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงดำเนินการตามการจัดลำดับคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญได้แนะนำ

1.2 หลังจากได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จากการวิจัยระยะที่ 2 แล้ว ผู้วิจัยได้ทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง คือ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โรงเรียนวัดมัชฌิมบุรี อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 16 รูป / คน

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มทดลองในการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ด้วยเหตุผล ดังนี้

1. เป็นโรงเรียนที่มีความต้องการที่จะทดลอง
2. มีความพร้อมในด้านบุคลากรที่มีความต้องการและตั้งใจจริงที่จะทดลอง
3. สถานที่ผู้วิจัยปฏิบัติงาน เนื่องจากต้องมีการติดตามการใช้รูปแบบดังกล่าวในโรงเรียน ภายใน 4 เดือนซึ่งต้องใช้ในการสังเกตและการบันทึกอย่างต่อเนื่อง
4. เพื่อให้เกิดความประหยัดในการวิจัย

โดยผู้วิจัยกำหนดการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยมีรายชื่อผู้รับการทดลองรูปแบบการพัฒนา คือ ครูผู้สอน ดังนี้

ตารางที่ 4.14

รายชื่อกลุ่มทดลอง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หมายเหตุ
1	พระครูโสภณธรรมประยุต	ผู้อำนวยการ
2	พระครูสันตวรกิจ	รองผู้อำนวยการ
3	นายประภาส โพธิชาเนตร	ครู
4	นายประมวล ลีลออ	ครู
5	นายอัษฎร แสงเสนาะ	ครู
6	นายมลฑล วัจนะสุนทร	ครู
7	พระมหาชัย กตปุญโญ	ครู
8	พระชัยพิสิษฐ์ พุทธธมฺโน	ครู
9	นายอุดร เสนานิตย์	ครู
10	นายบุญล็บ แก้วกัน	ครู
11	นายบุญช่วย โพธิทรัพย์	ครู
12	นายณรงค์ โพธิ์สว่าง	ครู
13	นายพิชิต มณีเพชร	ครู
14	นายบรรจง เบญจจินดา	ครู
15	ว่าที่ร้อยโท นกมล รวดเส็ง	ครู
16	นายอังคาร โพธิ์สว่าง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในด้าน 1) การพัฒนาครู 2) การสนับสนุนการทำงานของครู 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู มาทดลองใช้กับกลุ่มทดลองโดยมีกำหนดการในการพัฒนา ดังนี้

ตารางที่ 4.15

กำหนดการการพัฒนารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก
สามัญศึกษา วันที่ 16 พฤษภาคม 2559 - 24 พฤษภาคม 2559 ณ ห้องประชุม โรงเรียนพระปริยัติ
ธรรมแผนกสามัญศึกษา โรงเรียนวัดมัชฌิมบุรี อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

16 พฤษภาคม 2559	09.00 น. – 12.00 น.	การทำงานร่วมกันเป็นทีม วิทยากร ดร.แดนวิชัย สายรักษา
	13.00 น. – 16.00 น.	เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน วิทยากร ดร. แดนวิชัย สายรักษา
17 พฤษภาคม 2559	09.00 น. – 12.00 น.	กระดาษของฉันทน์ ชุดที่ 1 วิทยากร ดร.ไวพจน์ จำปานิจ
	13.00 น. – 16.00 น.	รูปปริศนา วิทยากร ดร.ไวพจน์ จำปานิจ
18 พฤษภาคม 2559	09.00 น. – 12.00 น.	การจัดทำแผนการสอน วิทยากร ดร.ณัฐสิทธิ์ ศรีจันทร์แก้ว
	13.00 น. – 16.00 น.	การสร้างกลวิธีในการสอน วิทยากร ดร.ณัฐสิทธิ์ ศรีจันทร์แก้ว
19 พฤษภาคม 2559	09.00 น. – 12.00 น.	การสร้างกลวิธีในการสอน วิทยากร ดร.สรรเสริญ คำภูแก้ว
	13.00 น. – 16.30 น.	ด้านเทคโนโลยี วิทยากร ดร.สรรเสริญ คำภูแก้ว
20 พฤษภาคม 2559	09.00 น. – 12.00 น.	ด้านสื่อการสอน วิทยากร บุญทัน วรรณชั้น
	03.00 น. – 16.00 น.	ด้านสิ่งแวดล้อม วิทยากร บุญทัน วรรณชั้น
23 พฤษภาคม 2559	09.00 น. – 12.00 น.	การรู้จักตัวเอง วิทยากร นายวิญญูพงษ์ กลางโฮง
	13.00 น. – 16.00 น.	บทบาท และหน้าที่ของครูผู้สอน วิทยากร นายสมัย โสมทอง
24 พฤษภาคม 2559	09.00 น. – 12.00 น.	การแสดงบทบาทสมมติ ครู กับนักเรียน วิทยากร นางสาวภากุล จันทร์ทิพย์
	03.00 น. – 16.00 น.	การแสดงบทบาทสมมติ ครู กับนักเรียน วิทยากร นางสาวภากุล จันทร์ทิพย์

1. การเก็บและรวบรวมข้อมูลการทดลอง

1.1 ก่อนดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย ในวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 เป็น Pretest

1.2 หลังดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย ในวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2559 เป็น Posttest

1.3 ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามปัจจัยสาเหตุ คือ ด้านการทำงานเป็นทีม การพัฒนาครู การสนับสนุนการทำงาน of ครู และ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ก่อนและหลังการทดลอง

2. ผลการดำเนินการ

2.1 การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม

จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้แนวทางการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมกับครูในกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

1. เกิดการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย สอดคล้องกับการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม

2. มีการแบ่งงานกันทำอย่างยุติธรรม แบ่งปันความคิดเห็นและความรู้สึ้อย่างเปิดเผย

3. มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือกัน มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีการร่วมกันทำงาน

ตามกำลังความสามารถของแต่ละคน

4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ให้คำปรึกษาแนะนำและปฏิบัติตาม

5. มีการร่วมมือประสานงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกัน

2.2 การพัฒนาครู

จากการสังเกตการณ์หลังจากทดลองใช้แนวทางการพัฒนาในการพัฒนาของครูในกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

1. เกิดความเข้าใจในงานของตนเอง และงานของเพื่อนร่วมงาน

2. มีการแสดงความคิดเห็น อย่างเปิดเผย และกล้าเสนอแนะเรื่องต่าง ๆ ในที่ประชุม

3. เกิดพฤติกรรมการเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน มีการดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้เสมอ

4. เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนที่เป็นการสอนที่มีประสิทธิภาพ

5. มีภาวะผู้นำ ในการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

6. เกิดการพัฒนาผู้เรียน และห้องเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

2.3 การพัฒนาการสนับสนุนการทำงานของครู

จากการสังเกตการณ์หลังจากทดลองใช้แนวทางการพัฒนาการสนับสนุนการทำงานของครูในกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

1. สามารถสร้างสื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพได้ด้วยตนเอง
2. มี และใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และเกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
3. มีเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน ให้การสนับสนุนกันในการปรึกษาหารือ เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
4. เกิดพฤติกรรมการเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน มีการดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้อยู่เสมอ และมีการแลกเปลี่ยนสื่อการสอนระหว่างกันอยู่เสมอ
5. เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนที่เป็นการสอนที่มีประสิทธิภาพ
6. มีภาวะผู้นำ ในการเรียนการสอน การผลิตสื่อการสอน ในรูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพ
7. เกิดการพัฒนาผู้เรียน และห้องเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

2.4 การพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของครู

จากการสังเกตการณ์หลังจากทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของครูในกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

1. เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนการสอน
2. มีความเสียสละในกลุ่มทดลองด้วยกัน เช่นการให้ยืมสื่อการสอนต่าง ๆ
3. เกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจในการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ
4. เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน ที่สร้างสรรค์
5. มีความพร้อมที่เป็นผู้ให้ และเป็นผู้นำในการเรียนการสอน การผลิตสื่อการสอน ในรูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพ

3. ผลการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ผู้วิจัยต้องการศึกษาเพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยใช้การเปรียบเทียบผลก่อน และหลังการทดลอง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 กลุ่มทดลอง คือ ครูของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก

สามัญศึกษา โรงเรียนวัดมัชฌิมบุรี อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 16 รูป / คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มทดลองแบบเจาะจง มาเป็นกลุ่มทดลอง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองตามรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยเริ่มเก็บข้อมูลก่อนการทดลองในครั้งแรกของการอบรมตามโครงการ การดำเนินการเริ่มในวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2559 รวมเป็นระยะเวลา 4 เดือน

3.2 ในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม การสังเกต และการบันทึกที่ครอบคลุมปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คือ 1) การพัฒนาครู 2) การสนับสนุนการทำงานของครู 3) การทำงานเป็นทีม 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู และ 5) พฤติกรรมของครูผู้สอน

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จนครบตามระยะเวลาที่กำหนด และผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลหลังการทดลองในครั้งสุดท้ายของการอบรม ในกลุ่มทดลองคือ ครูของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาโรงเรียนวัดมัชฌิมบุรี อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 16 รูป / คน ดำเนินการใน วันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2559 แล้วทำการทดสอบสมมุติฐานด้วยวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ ระหว่างก่อนและหลังการทดลอง ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Wilcoxon Signed Rank Test โดยกำหนดค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อเปรียบเทียบค่ามัชฌิมฐานคะแนนของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ที่เข้าร่วมทดลอง ก่อน และหลังทดลอง ใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตามตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาครู 2) การสนับสนุนการทำงานของครู 3) การทำงานเป็นทีม 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู และ 5) พฤติกรรมของครูผู้สอนมีผลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน การทดสอบความแตกต่างของคะแนนองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยใช้สถิติ Wilcoxon Signed Rank Test เพื่อเปรียบเทียบค่า มัชฌิมฐานคะแนนของครู ในกลุ่มทดลอง ที่เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.16

ผลการทดสอบสมมติฐานการพัฒนาพฤติกรรมการ การพัฒนาครูในกลุ่มทดลอง

	N	\bar{X}	S.D.	Z	Sign
ก่อนทดลอง	16	4.0458	0.02495	-30.505	.000*
หลังทดลอง	16	4.2134	0.03407		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางสรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยความเข้าใจในกิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาครู หลังการอบรมแตกต่างจากค่าเฉลี่ยความเข้าใจในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครู ก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเห็นได้ว่าการอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรม การพัฒนาครู ในกลุ่มทดลองเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 4.17

ผลการทดสอบสมมติฐานการพัฒนาการสนับสนุนการทำงานของครู ในกลุ่มทดลอง

	N	\bar{X}	S.D.	Z	Sign
ก่อนทดลอง	16	4.1639	0.34155	-3.090	.010*
หลังทดลอง	16	4.4756	0.07431		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางสรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยความเข้าใจในกิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการสนับสนุนการทำงานของครู หลังการอบรมแตกต่างจากค่าเฉลี่ยความเข้าใจในกิจกรรมเกี่ยวกับการสนับสนุนการทำงานของครู ก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเห็นได้ว่าการอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีการสนับสนุนการทำงานของ ในกลุ่มทดลองเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 4.18

ผลการทดสอบสมมติฐานการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในกลุ่มทดลอง

	N	\bar{X}	S.D.	Z	Sign
ก่อนทดลอง	16	3.7178	0.23399	-14.427	.000*
หลังทดลอง	16	4.5000	0.16206		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางสรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยความเข้าใจในกิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม หลังการอบรมแตกต่างจากค่าเฉลี่ยความเข้าใจการทำงานเป็นทีม ก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเห็นได้ว่าการอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในกลุ่มทดลองเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 4.19

ผลการทดสอบสมมติฐานการพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของครูในกลุ่มทดลอง

	N	\bar{X}	S.D.	Z	Sign
ก่อนทดลอง	16	3.8164	0.17405	-4.826	.001*
หลังทดลอง	16	3.9868	0.24755		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางสรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยความเข้าใจในกิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครู หลังการอบรมแตกต่างจากค่าเฉลี่ยความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเห็นได้ว่าการอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในการทำงานของครูในกลุ่มทดลองเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 4.20

ผลการทดสอบสมมติฐานการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน ในกลุ่มทดลอง

	N	\bar{X}	S.D.	Z	Sign
ก่อนทดลอง	16	3.9039	0.29823	-3.273	.007*
หลังทดลอง	16	4.2511	0.23225	-	-

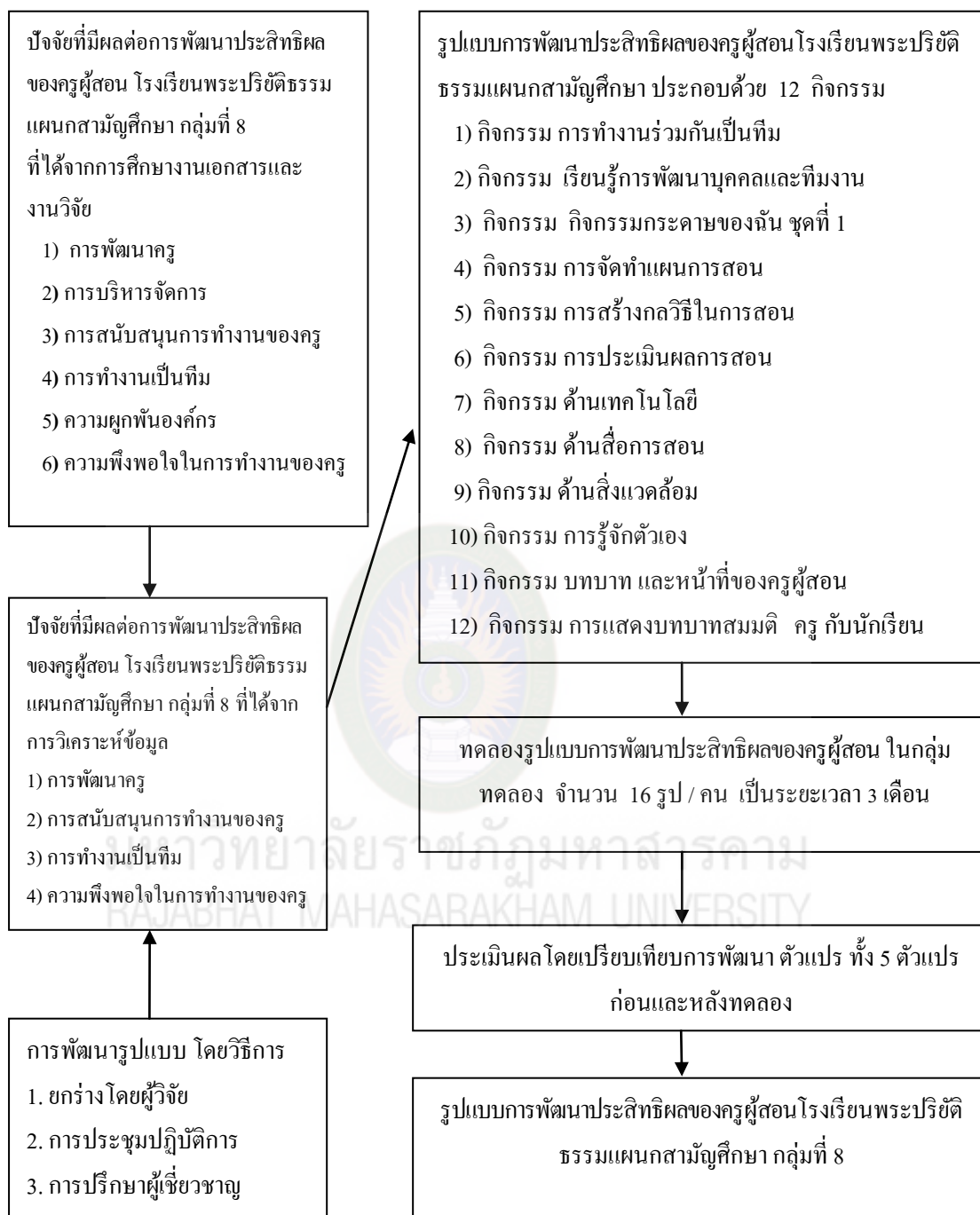
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางสรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยความเข้าใจในกิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน หลังการอบรมแตกต่างจากค่าเฉลี่ยความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิผลของครูผู้สอน ก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเห็นได้ว่าการอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีประสิทธิผลของครูผู้สอน ในกลุ่มทดลองเพิ่มขึ้น จากผลการดำเนินการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ก่อนและหลังการดำเนินงานการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการทดลองมีการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ดีขึ้นกว่าก่อนทดลอง

สรุปการวิจัยในระยะที่ 3 ได้ว่า รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีผลทำให้เกิดการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในกลุ่มทดลอง หลังการทดลองเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) การพัฒนาครู 2) การสนับสนุนการทำงานของครู 3) การทำงานเป็นทีม 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู และ 5) พฤติกรรมของครูผู้สอนส่งผลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน

ดังนั้น สามารถสรุปการวิจัยครั้งนี้ได้ว่า ในการวิจัยระยะที่ 1 ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และการวิจัย พบว่า มี 6 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การพัฒนาครู 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ 3) การสนับสนุนการทำงานของครู 4) การทำงานเป็นทีม 5) ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร และ 6) ความพึงพอใจในการทำงานของครู จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 238 ชุด พบว่า มีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ตัวแปรเท่านั้น ได้แก่ 1) การพัฒนาครู 2) การสนับสนุนการทำงานของครู 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู เมื่อนำเข้าสมการเชิงโครงสร้างเพื่อตรวจสอบความตรงของตัวแบบจำลองสมมติฐานซึ่งมีค่าสถิติเป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีความกลมกลืนของตัวแบบ พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอิทธิพลโดยรวมต่อการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 โดยเรียงตามลำดับค่าอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.49 รองลงมาได้แก่ การพัฒนาครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.28 ความพึงพอใจในการทำงานของครู

มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.15 และน้อยที่สุดคือ การสนับสนุนการทำงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.13 และต่อมาในการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยผู้วิจัยจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้รับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 รูป /คน ร่วมกันพิจารณารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตลอดจนได้นำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาที่ได้ว่าเหมาะที่จะนำไปใช้ได้หรือไม่ ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จำนวน 4 ปัจจัย 12 กิจกรรม 1) กิจกรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม 2) กิจกรรม เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน 3) กิจกรรม กิจกรรม กระดาษของฉันทน์ 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 ครู กับนักเรียน จากนั้นในระยะที่ 3 ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ทั้ง 4 ปัจจัย 12 กิจกรรม ไปทดลองดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาที่ได้ในระยะที่ 2 กับกลุ่มทดลอง จำนวน 16 รูป / คน และกำหนดให้มีการประเมินผลก่อนและหลังการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า หลังการทดลองกลุ่มทดลอง คือ ครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้าน 1) การพัฒนาครู 2) การสนับสนุนการทำงานของครู 3) การทำงานเป็นทีม 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู และ 5) ประสิทธิผลของครูผู้สอน ได้ดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อันนำมาซึ่งผลการวิจัยระยะที่ 3 ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังภาพที่ 4.12



ภาพที่ 4.12 กระบวนการดำเนินการวิจัยรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการวิจัยโดยใช้การวิจัยในเชิงปริมาณและคุณภาพ (Quantitative and Qualitative Methodology) แบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 โดยอธิบาย ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยรูปแบบความสัมพันธ์แบบสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model) นำผลการวิจัยที่ได้มาสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 และนำไปทดลองใช้และประเมินผลกับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

5.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

5.1.2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

5.1.3 เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

5.2 สมมติฐานของการวิจัย

5.2.1 จากปัจจัยด้านการพัฒนาของครู การบริหารจัดการ การสนับสนุนการทำงานของครู การทำงานเป็นทีม ความผูกพันองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานของครู และพฤติกรรมของครู ต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

5.2.2 หลังการทดลองใช้รูปแบบจะสามารถทำให้การพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้นมากกว่าก่อนการทดลอง

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

5.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

5.3.1.1 ประชากร (Population) คือ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 38 โรงเรียน รวมครูผู้สอนจำนวน 585 รูป/คน

5.3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane. (1973 : 727) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 238 รูป / คน ใช้การสุ่มแบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling)

5.3.2 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย

5.3.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านการพัฒนาครู
- 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ
- 3) ปัจจัยการสนับสนุนการทำงานของครู
- 4) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

5.3.2.2 ตัวแปรคั่นกลาง

ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ

- 1) ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร
- 2) ปัจจัยด้านความพึงพอใจของครู

5.3.3 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ คือ พฤติกรรมต่อประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

5.3.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นตามแนวทางของวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งแบบสอบถามได้แบ่งเป็น 7 ด้าน ตามตัวแปรต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาครู 2) การบริหารจัดการ 3) การสนับสนุนการทำงานของครู 4) การทำงานเป็นทีม 5) ความผูกพันองค์กร 6) ความพึงพอใจในการทำงานของครู และ 7) พฤติกรรมต่อประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

5.3.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)

1) การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 1 ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดหมวดหมู่ และบันทึกคะแนนแต่ละข้อลงในแบบรหัส (Coding Form) หลังจากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงทฤษฎี หรือทฤษฎีชั่วคราวที่สร้างขึ้นก่อนการวิจัย

2) การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของตัวแปรอิสระของกลุ่มตัวอย่างคือประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง ข้อมูลสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) สถิติวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย สถิติวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยใช้โปรแกรม ลิสเรล (LISREL for windows) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significant .05) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำข้อมูล โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป LISREL เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ

การวิจัยระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

การดำเนินการในระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ร่วมกับการประมวลความคิดเห็นจาก ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด ศิษยานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง กลุ่มเป้าหมายละ 5 รูป / คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 20 รูป / คน เพื่อรวบรวมความคิดเห็นในการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 นำมารวมกับผลการวิเคราะห์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมากำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 นำรูปแบบที่จัดทำขึ้น จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 1 วัน โดยให้แต่ละกลุ่มนั่งรวมกันร่วมกันวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น แล้วนำข้อเสนอผลการเสนอแนะของกลุ่มตัวเอง แล้วสรุปเป็นผลการอภิปรายทั้งหมด จัดปรับปรุงเป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ที่สมบูรณ์ขึ้น แล้วนำผลการดำเนินการในระยะนี้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ

จำนวน 3 ท่านพิจารณา ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

การวิจัยระยะที่ 3 เพื่อทดลองใช้ และประเมินผล การใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

การดำเนินการในระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้ ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแล้ว นำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างในที่นี้ คือ ครูผู้สอน โรงเรียนวัดมัชฌิมบุรี อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 16 รูป / คน โดยนำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มาทดลองเป็นเวลา 3 เดือน แล้วจัดรายงานเปรียบเทียบทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Wilcoxon Signed Rank Test โดยกำหนดค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย นำผลจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มทดลอง เปรียบเทียบก่อนการทดลอง และหลังการทดลอง

5.4 สรุปผลการวิจัย

5.4.1 ปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และการวิจัยพบว่า มี 6 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การพัฒนาของครู 2) การบริหารจัดการ 3) การสนับสนุนการทำงาน of ครู 4) การทำงานเป็นทีม 5) ความผูกพันองค์กร และ 6) ความพึงพอใจในการทำงานของครู จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 238 ชุด นำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูล นำเข้าสมการเชิงโครงสร้างเพื่อตรวจสอบความตรงของตัวแบบจำลองสมมติฐาน ซึ่งมีค่าสถิติเป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีความกลมกลืนของตัวแบบ พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัวแปร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงตามลำดับค่าอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.49 รองลงมาได้แก่ การพัฒนาครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.28 การสนับสนุนการทำงาน of ครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.15 และความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากัน 0.13 โดยสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ ได้ร้อยละ 54.30 ($R^2 = 0.543$)

5.4.2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ได้จัดทำแนวทาง หรือกิจกรรมในการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 จากปัจจัยสาเหตุ 4 ด้าน จำนวน 4 ปัจจัย 12 กิจกรรม 1) กิจกรรม การทำงานร่วมกันเป็นทีม 2) กิจกรรม เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน 3) กิจกรรม กิจกรรมกระต่ายของฉันท ชุคที่ 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 ซึ่งสามารถพัฒนาตามปัจจัยสาเหตุ ทั้ง 4 ตัวแปร มีรายละเอียด ดังนี้

5.4.2.1 ด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนา จำนวน 3 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรม การทำงานร่วมกันเป็นทีม 2) กิจกรรม เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน และ 3) กิจกรรมกระต่ายของฉันท ชุคที่ 1

5.4.2.2 ด้านการพัฒนาครู ประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนา จำนวน 3 กิจกรรม คือ 1) การจัดทำแผน 2) กิจกรรม การสร้างกลวิธีในการสอน 3) กิจกรรม การประเมินผลการสอน

5.4.2.3 ด้านสนับสนุนการทำงานของครู ประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนา จำนวน 3 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรม ด้านเทคโนโลยี 2) กิจกรรม ด้านสื่อการสอน และ 3) กิจกรรม ด้านสิ่งแวดล้อม

5.4.2.4 ความพึงพอใจในการทำงานของครู ประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนา จำนวน 3 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรม การรู้จักตัวเอง 2) กิจกรรม บทบาท และหน้าที่ของครูผู้สอน และ 3) กิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ ครู กับนักเรียน

5.4.3 ผลการทดลอง และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 พบว่า หลังการทดลอง ครูในกลุ่มทดลอง มีการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ทั้งในด้าน 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาครู 3) การสนับสนุนการทำงานของครู 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู และ 5) พฤติกรรมต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน ได้ดีขึ้นก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการเปรียบเทียบก่อนและหลังทดลองการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

5.5 การอภิปรายผล

5.5.1 การอภิปรายผลจากการวิเคราะห์ประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 พบว่า มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้าน 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาครู 3) การสนับสนุนการทำงาน of ครู และ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู ที่ผลการทดสอบ สมมติฐาน แล้วมีผลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร มีผลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ดังนั้นผู้วิจัยจึง อภิปรายผล ได้ดังนี้

5.5.1.1 การทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ วรรณฤดี เชาวศรีกุล (2544, น. 142) พบว่าความ สามารถในการทำงานความยืดหยุ่นของทีม ความหลากหลายในบทบาท และ บุคลิกภาพควบคุมตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพทีมการพยาบาล โดยมีค่า สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.72, 0.77, 0.78, 0.33 ตามลำดับ และเป็นตัวแปรทำนายประสิทธิภาพทีมการ พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพ ทีมการพยาบาล

5.5.1.2 การพัฒนาครู สอดคล้องกับ สุภาพ เต็มรัตน์ (2550, น. 51) ได้ศึกษาการ พัฒนาครูโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบแรงจูงใจที่ครูต้องการเพื่อให้เป็นครูอาชีพ ประสบการณ์ ของครูที่จะพัฒนาตนเองเป็นครูอาชีพ และอิทธิพลบริบทของมีผลต่อการพัฒนาสู่ครูอาชีพ พบว่า สิ่งจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ของครู คือ แรงจูงใจภายใน 4 ประการ ได้แก่ ความต้องการความรู้ด้าน เนื้อหาทักษะในการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียนและช่องว่างระหว่างความรู้ของนักเรียน แรงจูงใจภายนอก 2 ประการ คือ รางวัลกับสิทธิบัตร นอกจากนั้น การเรียนรู้เพิ่มเติมของครู ประจำการเกิดจากการร่วมมือร่วมใจของครูในการจัดการชั้นเรียน และการร่วมกันพัฒนาการสอน หรือทักษะการเป็นครูร่วมกัน สิ่งที่ครูต้องการสนับสนุนคือ การได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยอย่าง เพียงพอ และจัดกิจกรรมการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน

5.5.1.3 การสนับสนุนการทำงาน of ครู สอดคล้องกับ ชีรศักดิ์ คงเจริญ (2545, น. 17) ได้วิจัยเรื่องการประเมินคุณลักษณะครูอาจารย์ใน โรงเรียนมัธยม เขตการศึกษา 7 พบว่า ด้านการสนับสนุนครู ทั้งครู และผู้บริหารมีความคิดเห็นตรงกันว่าการสนับสนุนครูมี ความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพ และสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้

5.5.1.4 ความพึงพอใจในการทำงาน of ครู สอดคล้อง พระครูกุมภวาปี ฌณาภิรักษ์ (2544, น. 61) ที่พบว่า ครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับ มาก ขณะที่ พระมหาสมพงษ์ เต็มรัมย์ (2544, น. 7) ก็พบว่า ครูที่เป็นบรรพชิตมีความพึงพอใจด้านความ

รับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน นโยบาย และการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูฆราวาส มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะเห็นว่า ครูบรรพชิตและครูฆราวาสมีความพึงพอใจในงานยังไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อครูมีความพึงพอใจในงานสูงจะทำให้การทำงานของครูมีคุณภาพดีขึ้นตามไปด้วย

5.5.2 การอภิปรายผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยการนำ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาครู 3) การสนับสนุนการทำงานของครู และ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู ที่ได้จากการวิจัย ในระยะที่ 1 มุ่งร่างเป็นต้นแบบในการสร้างแนวทางการพัฒนา นั้น ผู้วิจัยจึง อภิปรายผล ได้ดังนี้

ผลที่ได้จากการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ที่เกิดจากการนำ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาครู 3) การสนับสนุนการทำงานของครู และ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู มาจัดทำรูปแบบการพัฒนา ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 จำนวน 12 กิจกรรม ดังนี้ 1) กิจกรรม การทำงานร่วมกันเป็นทีม 2) กิจกรรม เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน 3) กิจกรรม กิจกรรมกระดาษของฉัน 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 รูปแบบการพัฒนาหรือกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาที่ได้นี้ได้ผ่านกระบวนการการวิจัยในเชิงคุณภาพมาแล้ว โดยมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของครูผู้สอนได้ให้คำแนะนำ คำชี้แนะในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ตอบสนองต่อตัวแปรที่พบจากการวิจัย ในระยะ ที่ 1 และผู้วิจัยยังได้นำรูปแบบการพัฒนาที่ได้ทั้งหมดไปให้ผู้เชี่ยวชาญอีกจำนวน 3 ท่าน ได้พิจารณาความเหมาะสมในการนำไปใช้ เพื่อให้สามารถเข้ากับบริบทของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

5.5.3 การอภิปรายผลการทดลองเปรียบเทียบค่าคะแนน ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ไปทดลองกับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โรงเรียนวัดมัชฌิมบุรี อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 16 รูป / คน ผลการทดลองใน 4 ด้าน คือ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาครู 3) การสนับสนุนการทำงานของครู และ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู การทดลองใช้

การเปรียบเทียบค่าคะแนนก่อนและหลังการทดลอง จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลทางสถิติ โดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Wilcoxon Signed Rank Test โดยกำหนดค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ผลการทดสอบมี ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ผู้วิจัยตั้งไว้ที่ .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

5.5.3.1 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า เปรียบเทียบกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง และหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หลังการทดลองดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าผลการดำเนินงานดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ แนวคิดของ Bennett and O'Brien (1994, pp 41-49) พบว่ามีปัจจัยสำคัญ 12 ปัจจัยซึ่งมีผลต่อความสามารถ ในการจัดการเรียน การสอนและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และในข้อที่ 11. กล่าวว่า การพัฒนารายบุคคลหรือทีมงาน (Individual or Team Development) องค์กรแห่งการเรียนรู้จะหาวิธีการ ต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นสมาชิก ให้พัฒนาด้วยตนเอง ขณะเดียวกันก็จะส่งเสริมการพัฒนาทีมงานด้วย องค์กรสามารถเรียนรู้ ได้เพียงว่า ทีมงานเรียนรู้ร่วมกันแบบชุมชนผู้ปฏิบัติงาน (Communities of Practice) ที่มีการ ปฏิบัติงานกันอย่างต่อเนื่องการให้อำนาจในการทำงานเป็นทีมหรือรายบุคคล แสดงให้เห็นถึงการ เปลี่ยนแปลงในด้านความคิดสำหรับโลกธุรกิจ และยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรต่าง ๆ ที่จะหาวิธี เพิ่มความสามารถในกาเรียนรู้ของตนเอง และ Marquardt and Structure (1994, pp 389-409) ได้ทำการศึกษาวิจัยและได้เสนอปัจจัยที่จะช่วยเสริมสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 11 ปัจจัย และในข้อที่ 10. กล่าวว่า ทีมงานและเครือข่าย (Teamwork and Networking) องค์กรแห่ง การเรียนรู้ต้องตระหนัก ถึงความร่วมมือ การแบ่งปัน การทำงานเป็นทีม การทำงานแบบเครือข่าย เป็นการทำหน้าที่มีใช้เพียงแต่การแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาว และริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้าง การแข่งขันและการสร้างพลังร่วมกันอันจะทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโต

5.5.3.2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านการพัฒนาครู พบว่า เปรียบเทียบกลุ่มทดลอง ก่อน การทดลอง และหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติ

กรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหลังการทดลองดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าผลการดำเนินงานดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ แนวคิดของ Kilpatrick (1918, น. 42, อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2547, น. 25) เป็นนักการศึกษาแนวก้าวหน้า สืบต่อจาก Dewey โดย Kilpatrick ให้แนวคิดว่าการจัดการเรียนการสอนควรเน้นให้ผู้เรียนบรรลุผลสำคัญ 5 ประการดังนี้ 1) มีความรู้ที่ถาวร 2) มีความเข้าใจและเกิดทักษะระดับสูง 3) ครูสามารถปฏิบัติ และเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข 4) มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ต่อไป 5) มีเจตคติที่ดีต่อองค์กรทางสังคม Kilpatrick เชื่อว่าผลการเรียนรู้ดังกล่าวจากโรงเรียนจะช่วยทำให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี ตื่นตัว ในความคิด และทำอย่างชาญฉลาด สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้

5.5.3.3 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านการสนับสนุนการทำงานของครู พบว่า เปรียบเทียบกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง และหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านการสนับสนุนการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหลังการทดลองดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าผลการดำเนินงานดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ของ Shann (1998, pp. 67-73) ได้ศึกษาวิจัยการสนับสนุนครูโรงเรียนเขตเมือง พบว่า การสนับสนุนครูเรื่องเงินเดือนไม่ใช่ประเด็นสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูอาชีพ สิ่งสำคัญคือทำให้โอกาสครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในสิ่งสำคัญของโรงเรียน โดยให้มีส่วนร่วม ทั้งกับผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชน และเพื่อนครูด้วยกัน การสนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างพอเพียง ทำให้เกิดการพัฒนาคูอย่างมาก และทำให้เกิดความพึงพอใจกับครูอย่างสูงอีกด้วย

5.5.3.4 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า เปรียบเทียบกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง และหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหลังการทดลองดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าผลการดำเนินงานดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ Bennett and O'Brien (1994, pp 41-49) พบว่ามีปัจจัยสำคัญ 12 ปัจจัยซึ่งมีอิทธิพลต่อความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอนและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และในข้อที่ 12 กล่าวว่า การให้รางวัลหรือการยอมรับ (Rewards or Recognition) เป็นองค์ประกอบหรือกรอบตัวสุดท้ายที่สนับสนุนตัวอื่นทั้งหมด ระบบการให้รางวัลและการยอมรับจะส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้แบบ

รายบุคคลแบบองค์การ ซึ่งการให้รางวัลอาจใช้หลายรูปแบบ เช่น จากบุคคลที่ผู้ร่วมงานยอมรับ ซึ่งเป็นบุคคลที่อาจเสนอแผนงานอื่นที่มีประโยชน์ต่อทุกคนมาแลกเปลี่ยนเมื่อองค์การมีการเรียนรู้ และเติบโตขึ้น เป็นต้น

5.6 ข้อเสนอแนะ

5.6.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.6.1.1 การทำงานเป็นทีม การพัฒนาครู การสนับสนุนการทำงานของครู และความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สามารถนำรูปแบบการพัฒนาทั้ง 12 กิจกรรม ไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาได้ในทุกพื้นที่

5.6.1.2 ส่วนราชการ หรือเอกชนที่เกี่ยวข้อง สามารถนำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ทั้ง 4 ด้าน 12 กิจกรรมไปจัดทำแผนการอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้การส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาให้ได้มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น

5.6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.6.2.1 ควรให้มีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตพื้นที่อื่น ๆ นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ เพราะว่าประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ อยู่ในเขตพื้นที่โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 และทำการอบรมตามกรอบที่ผู้วิจัยกำหนดไว้เพียงบางส่วนเท่านั้น

5.6.2.2 เพื่อให้เกิดความชัดเจนในผลการวิจัย จึงควรมีการศึกษาในลักษณะที่ตัวแปร แต่ละตัวสามารถส่งผลซึ่งกันและกันได้ หรือมีอิทธิพลย้อนกลับได้ จะเป็นการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กนกทอง สุวรรณบุลย์. (2545). *อิทธิพลของค่านิยมทางจริยธรรม สิ่งจูงใจ การสนับสนุนทางสังคมต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). ระยอง: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระทรวงศึกษาธิการ กรมการศาสนา. (2542). *คู่มือการดำเนินการจัดอบรมตามโครงการพัฒนาจิตเฉลิมพระเกียรติจากนโยบายสู่ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ กรมการศาสนา. (2544) *การวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ กรมการศาสนา. (2546) *การกำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์วิธีการสรรหาการเลือกประธานและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551) *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมแพทยทหารเรือ. (2548) *คู่มือเวชกรรมป้องกันเอกสารประกอบการสอบหลักสูตรเทคนิคเวชกรรมป้องกัน*. กรุงเทพฯ : กองเวชกรรมป้องกัน กรมแพทยทหารเรือ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2539) *คู่มือการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ. กรุงเทพมหานครพริ้ว.
- กรมสามัญศึกษา. (2542) *การประกันคุณภาพการศึกษากกรมสามัญศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กองการวิจัยทางการศึกษา.(2550) *การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ.
- กองพุทธศาสนศึกษา. (2555). *นโยบายการจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*.
เมื่อวันที่ 13 -14 มิถุนายน 2555 แถลงนโยบายการจัดการศึกษา.
- กฤษดา ดิวัน. (2551) *การบริหารจัดการสหกรณ์ที่ได้มาตรฐาน : กรณีศึกษา สหกรณ์การเกษตรท่าลี่ จำกัด อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). เลข : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *ตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน.
- คอตาร์ยะห์ เสกเมธี. (2551). *การศึกษาเทคนิคการจัดการเรียนการสอนของครู : กรณีศึกษาครูที่ได้รับรางวัลพระราชทานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม*. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
- สำนักงานส่งเสริมวิชาชีพ. (2549). *โครงการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ ชุดวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- จรัญ น้อยอ้อม. (2557). *การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีการศึกษา 2556 เมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2557*.
- จิระชัย ขมเกิด. (2549). *ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทล้านนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิรากุล วสะพันธุ์. (2544). “ *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด*.” (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จำเรียง คำป้อม. (2543). *แบบผู้นำและพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ : ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.
- ชาญชัยณรงค์ ทรงคาศรี. (2552). *เครือข่ายปราชญ์ชาวบ้านศรีนครพัฒนา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชลลดา คำศิริ.(2549). *ปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทฤษฎีของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1*. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิติรัตน์ มีมาก. (2548). *การจัดการที่มีประสิทธิผลของสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย*. (คุษฎิณีพนธ์ปริญญาปรัชญาคุษฎิบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- แดนวิชัย สายรักษา. (2556) *รูปแบบการพัฒนาผลิตภัณฑ์สมุนไพรกำลังเสื่อไคร้ โดยความร่วมมือของประชาชน หมู่ที่ 7 บ้านหนองผือ ตำบลโคกคอน อำเภอที่บ่อ จังหวัดหนองคาย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทิสนา เขมมณี. (2551). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนนัท ทะสุใจ. (2549). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สานักศาลยุติธรรมประจำ ภาค 5.* (ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธีรศักดิ์ คงเจริญ. (2545) *การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพ ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นฤปชา เมืองอินทร์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร และอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่.* (วิทยานิพนธ์ปริญญา). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2542). *กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม.* พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา : งานส่งเสริมการผลิตตำรา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บานเย็น แสงเจริญ. (2549). *สภาพการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครลำปาง.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). ลำปาง : มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2551). *การจัดการทุนมนุษย์.* กรุงเทพฯ : พิมพ์ตะวัน.
- บุญป้อม สิงห์คู่. (2550). *การพัฒนาทีมงานใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- บุญลดา คุณาเวชกิจ. (2550). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่ง ใน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญา). กรุงเทพฯ. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บันลือ พลพันธ์. (2550). *สภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1-3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- ประภาพร คำฟู. (2551). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปัญญา กุ๊กกิติ. (2545). การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปราชญา กล้าผจญ; และพอลตา บุตรสุทธีวงศ์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : ก.พลการพิมพ์
- ปรัชญา วัฒนจัง. (2549). ความผูกพันต่อองค์การ:ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทไทยพานิชย์ นิวยอร์กไลฟ์ประกันชีวิต จำกัด(มหาชน). (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2551). การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน. (สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยะ ททรัพย์สมบูรณ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาขาบริหารการศึกษา : สำนักหอสมุดกลาง). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพฯ : นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์.
- พงศธร มหาวิจิตร. (2552). วารสารวิชาการ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. ปีที่ 12 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน, 2552.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542) จิตวิทยาทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- พยับ สุวรรณนิตย์. (2552). วารสารวิชาการ. 12(1), 95-96
- พระครูภูมวาทปี คณารักษ์. (2544). ความพึงพอใจของครู-อาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของ ผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาสังกัด กรมการศาสนา จังหวัดอุดรธานี. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระมหาปรีชา ฉัตรแก้ว. (2548). ศึกษาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ราชภัฏราชนครินทร์.

- พระมหาบุญชู แสนศรีลา. (2544). การปฏิบัติตามมาตรฐานด้านส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่าง โรงเรียนกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9. (กศ.ม. บริหารการศึกษา มหาสารคาม). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระมหาสมพร สุริโย. (2547). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระมหาสมพงษ์ เต็มรัมย์. (2544). ความพึงพอใจของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดกลุ่มที่ 11. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ (กศ.ม. การศึกษานอกระบบ). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระสุขุม ทองรักษ์. (2547). การจัดสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการเรียนการสอน ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่มโรงเรียนที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระสมบุรณ์ วิลา. (2544). ปัญหาการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม. (กศ.ม. บริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระมหาจิตนเรศ ศรีปะโค. (2544). การดำเนินนโยบายของรัฐในการจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระอภิเดช บุญลา. (2547). ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรมณี พุ่มอิม. (2547). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรทิพย์ ไชยโส. (2552). ความเข้าใจธรรมชาติของวิทยาศาสตร์ของนักเรียนแผนการเรียนวิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. ขอนแก่น. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- เพ็ญศรี เมณเสนา (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายงานการเงินในบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). พระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- ภทรพร ยุทธากรณ์พินิจ. (2547). *รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ ป.อ. ปยุตโต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2544). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยว*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มัลลิกา วิชชุกรองครัด. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยาใจ เฉชขันธุ์. (2545). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม*. สกลนคร : สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2546). *พฤติกรรมในองค์การ*. กรุงเทพฯ : เอราวัฒนาการพิมพ์.
- รัชดาพร รื่องเสียง. (2549). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทชั้นยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัชณี สุจิจันทร์รัตน์. (2546). *การบริหารงานบุคคลทางการพยาบาล*. กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). *ปฏิรูปการศึกษาไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มติชน.
- รุ่งอรุณ ป็องกัน. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตน การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม และการได้รับการอบรมเลี้ยงดู กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต).ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วาโร เฟ็งสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน*. (ปริญญาวิทยานิพนธ์ ศษ.ด). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรนุช ทองไพบลูย์.(2543). *“บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ”*. กรุงเทพฯ : กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2550). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

- วราภรณ์ บุตรพรหม. (2547). *ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการสาธารณะของเทศบาล ตำบลแวง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ศศ.ม). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วรรณฤดี เขาว์ศรีกุล. (2544). *เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสามารถในการทำงาน ความหลากหลายในบทบาท และความยืดหยุ่นของทีมกับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ งานห้องผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล ศาสตร มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). *การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545). *คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม*. พิมพ์ลักษณ์, กรุงเทพฯ : ด่านสุทธาการพิมพ์.
- วิมลรัตน์ บุญชู. (2549). *องค์ประกอบที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา กศ.ด). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระยุทธ กองวงษา. (2553). *ปัจจัยด้านบุคคล ความรู้ เจตคติ สภาพแวดล้อมและสังคมกับแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อการออกกำลังของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ = Learning organization development*. กรุงเทพฯ : เอ็กเซเปอร์เน็ต.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). *วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสม กระบวนทัศน์ใหม่สำหรับการวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- ศศิกัญจน์ ทิวสุวรรณ. (2545). *รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมการศึกษานอกระบบใน ประมวลสาระ ชุดวิชาการศึกษานอกระบบ หน่วยที่ 7 – 10*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริกาญจนา ณ อยุธยา. (2545). *เหตุปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 1*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2547). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ชรรรมสาร.
- ศรีสมร พิมพ์โพธิ์. (2546). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สายจิตร สุขสงวน. (2546). *พฤติกรรมและความพึงพอใจในการใช้บริการหอสมุดกองทัพอากาศของข้าราชการทหารอากาศ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สาธิต รื่นเรใจ. (2549). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิงห์ทอง คำเชื่อน. (2548). *ความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานของสถานศึกษานานาชาติ ในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี. (2549). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบ “ฉบับสมบูรณ์” พ.ศ.2550-2554*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุทรไพศาล.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *จุดประกายการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้*. (เอกสารการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2551). *รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2551*. กรุงเทพฯ. : สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). *การประชุมวิชาการ การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์กรมหาชน). (2552) *รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- สมลักษณ์ สุวรรณมาลี. (2539). *แนวทางการปรับปรุงคุณภาพการบันทึกการพยาบาล : แนวคิดพื้นฐาน*, วารสารไทย, วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์
- สมพงษ์ เต็มรัมย์ย์. (2544). *ความพึงพอใจของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดกลุ่มที่ 11. สำนักวิทยบริการ. มหาสารคาม. : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*
- สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง. (2542). *หลักการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551). *ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต).
ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุนทร พลวงส์. (2551). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมโดยใช้กิจกรรม 5 ส. ในการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนบ้านหนองหัวหมู อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนันทา เลहनันท์. (2549). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ : แอนด์เมตสติเกอร์แอนด์ดีไซน์.
- สุภาพ เต็มรัตน์. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตภาคใต้ตอนต้น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ปรัชญาดุษฎี). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภาพรรณ ไกรฤกษ์. (2548). *การบริหารจัดการกองทุนหมุนเวียนของบ้านบ่อแก้ว ตำบลบ่อแก้ว อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภาพร อัคราวัฒนา. (2541). *การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุขเมธ งามนก. (2551). *การสร้างทีมงาน (Team building)*. วารสารศึกษาศาสตร์, 19, 1.
- สุริพร พิงพุดคุณ. (2550). *การบริหารจัดการทีมงาน*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เสาวนีย์ ฤทธิรุ่ง. (2545). *ความพึงพอใจของสมาชิกที่มีต่อการให้บริการของสหกรณ์ออมทรัพย์ ครูกาฬสินธุ์จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์*. สำนักวิทยบริการ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อภิสิทธิ์ สถิตภาคีกล. (2555, น.1). *โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้ โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- อภิญา เหมระ. (2544). *การจัดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของครูธุรกิจ สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อัจฉรา สืบสังข์. (2540). *ผลของกระบวนการกลุ่มต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัยพรรณ สุดใจ. (2545). *ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการให้บริการขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Armstrong, Gary and Kotler, Philip. (2007). *Marketing An Introduction*. 8th ed. New jersey : Pearson Education
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1990). The four Is Transformational Leadership. *Journal Of European Industrial Training*, 15 (2).
- Benbasat, I., & Lim, J. (2000) *Information technology support for debasing group*. Judgments : An empirical Evaluation. *Organizational Behavior and Human Decision*, 2000.
- Bennett, J. K., and O, Brien, M. J. (1994). *The Building Blocks of the Learning Organization*. *Training*,3(June 1994),41-49.
- Boko, H., Davinroy, K.H., Bliem, C.L., C,L., & Cumbo, K.B. (2000). “*Exploring and Supporting teacher change : Two third-grade teachers’ Experiences in a Mathematics and literacy staff development project.*” *The Elementary Scholl Journal*, 100(4), 273 – 306.
- Caldrehead, J., and Shorrocks, S.B. (1997) *Understanding teacher education : Case studies in the Professional development of beginning teacher*, London : The Flamer Press.
- Campion, M.A. and Higgs.A.C. (1997). *Relationship Between Work Group Characteristics and Effectiveness*. In *Human Resource Development Review : Research and Implications*. Edited by Darlene Russ-Eft et al California : Sage Publication.
- Campbell, Glenda .(1993). “ *A Values Perspective on School Based Management,* ” in *School Based Management and School Effectiveness*. London : Routledge
- Cohen, S.G. and Bailey, D.E. (1997).*What It Make Team Work : Group Effectiveness Research from the shop Floor to the Executive Suit*. *Journal of Management*. Vol. 23 No. 3 : 239.
- Corsini, R. J., Auerbach, A. J., Anastasi, A., & Allen, M. J. (1996). *Concise encyclopedia of psychology*(2nd ed.). New York: J. Wiley.

- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G.(1991) *Educational Administration : Theory, Research and Practice*. 4th ed. Singapore : McGraw – Hill.
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. (2001). *Educational Administration : Theory Research and Practice*. 6th ed. New York : McGraw – Hill.
- Kilpatrick, W. H. (1918). *The Project Method. The Use of the Purposeful Act in the Educative Process. Teachers College Bulletin*. XIX (4), September. Printed separately with the Sametitle and publisher: the text used was that of the 8th printing (1924).
- Longman. (1995) *Dictionary of Contemporary English*. 3rd ed. Harlow : Addison Wesley Longman.
- Marquardt, M. J. and Reynolds, A. (1994). *The Global Learning Organization*. New York : IRWIN.
- Maslow, A. H.(1954) *Motivation and personality*. 2nd ed. New York : Harper & Row.
- McClelland, D.C. (1985) *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University Press Management.
- Rocine, V. and Irwin, D. (1994). *Make Team Members Responsible for Team Effectiveness*. CMA Magazine. (Online). Vol. 68 No. 8 : 25.
- Scaborough and Elias. (2002) *Business & Economics Characteristics of human capital Human capital is non-standardized, tacit, dynamic, context dependent and embodied in people*
- Scribner. J.P.(1999) *Professional development : Untangling the influence of work context on Teacher learning*. Educational Administration Quarterl.
- Shann. M. H.(1998) *Professional Commitment and Satisfaction among teacher in urban Middle schools*.The Journal of Educational Research.
- Stephen P. Robbins. (2005) *He previously worked for the shell Oil Company and Reynolds*. received his Ph.D. from the University of Arizona.
- Tatar, M. (1998) *Extent and source of parents' school – related information*. The Journal of Education Research.
- Tickle, L. (1994) *The Induction of new teacher : Reflective professional Practice*. London: Cassel.

- TORRES. O, (1998) (sous la coordination de), *"PME : De nouvelles approches"*, Editions Economica, Collection Recherche en Gestion, octobre 1998, 187p.
- Woodlock, Mike. (1989). *Organization Development through Team Building*.
Varmant : Gower Publishing Company Limited.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง

รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยด้านการพัฒนาของครู
- 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ
- 3) ปัจจัยด้านการสนับสนุนการทำงานของครู
- 4) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม
- 5) ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร
- 6) ปัจจัยด้านความพึงพอใจของครู

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม การวัดประสิทธิผลการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ประกอบด้วย

- 1) วัดผลสัมฤทธิ์ของครูผู้สอน
- 2) วัดความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
- 3) วัดความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาวิธีการสอนในห้องเรียน

2. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน โดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบ

คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์มากในการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

เจริญพร

พระครูโสภณธรรมประยุต (สำรวจ ม่วงคะลา)

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้วิจัย

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย / ในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ.....ปี

ต่ำกว่า 30 ปี 30-39 ปี 40 - 49 ปี 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. เงินเดือน ได้แก่

ต่ำกว่า 7,500 บาท 7,500-8,500 บาท 8,501 – 9,500 บาท 9,501 ขึ้นไป

5. ระดับที่สอน

ม.1 ม.2 ม.3 ม.4 ม.5 ม.6

6. ระยะเวลาที่ทำการสอน.....ปี

7. ปีที่ผ่านมาท่านปฏิบัติตามภาระสอนได้ตามเป้าหมายหรือไม่

ได้ ไม่ได้

8. ปีที่ผ่านมาท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือไม่

ได้ ไม่ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

1. ปัจจัยด้านการพัฒนาของครู

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. เมื่อผู้ร่วมงานมีปัญหาเกี่ยวกับการสอน ข้าพเจ้าให้ปรึกษาหรือให้กำลังใจ					
2. เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จแล้ว ข้าพเจ้าจะเสนอตัวเข้าช่วยเหลือผู้ร่วมงานคนอื่น					
3. ข้าพเจ้าให้คำแนะนำวิธีการสอนให้กับครูเข้าใหม่ แม้ว่าไม่ใช่หน้าที่โดยไม่ต้องร้องขอ					
4. เมื่อผู้เข้าร่วมงาน ทำงานไม่เสร็จข้าพเจ้าก็เข้าช่วยเหลือจนงานนั้นสำเร็จทันเวลา					
5. เมื่อทำการสอนผิดพลาดข้าพเจ้าจะเล่าประสบการณ์การสอนให้กับผู้สอน เพื่อป้องกันการทำผิดซ้ำซ้อน					
6. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับนักศึกษาอย่างเท่าเทียมกันทุกคนและทุกระดับชั้น					
7. ข้าพเจ้าใช้คำพูดที่เหมาะสมในเวลาสอนและเวลาที่อยู่กับเพื่อนร่วมงาน					
8. มีการแก้ไขข้อขัดแย้งในการสอนด้วยความนุ่มนวล ไม่ให้นักศึกษากังวน					
9. ข้าพเจ้าแต่งกายเหมาะสมและสะดวกต่อการสอนภายในและภายนอกห้องเรียน					
10. ข้าพเจ้าเข้าสอนก่อนเวลาทำการ เพื่อเตรียมความพร้อมในการสอน					

2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงนโยบายของโรงเรียนให้ครูรับทราบอย่างชัดเจน					
2. ผู้บริหารชี้แจงลักษณะงานและความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน					
3. การบริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเข้าใจง่าย					
4. มีการนำนโยบายมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้อย่างครอบคลุมในโรงเรียน					
5. ในการปฏิบัติงานบางครั้ง ขำพเจ้าไม่แน่ใจว่าใครเป็นหัวหน้า					
6. ในโรงเรียนมีการระดมสมอง เพื่อช่วยให้ครูร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย					
7. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการทำกิจกรรมด้านต่างๆ					
8. หน่วยงานขาดความยืดหยุ่น ในการลงโทษครูที่ละเมิดกฎระเบียบ					
9. โรงเรียนได้นำผลการประเมิน มาใช้เป็นข้อมูลการพัฒนาการสอนในโรงเรียนน้อยมาก					
10. โรงเรียนจัดทำแผนการสอน เพื่อให้ครูใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน					

3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนการทำงานของคุณ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ข้าพเจ้าสามารถมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ					
2. ข้าพเจ้าใส่ใจสุขภาพแวดล้อมในโรงเรียนเสมอ					
3. ข้าพเจ้าคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4. บางครั้งข้าพเจ้าละเลยการตรวจสอบอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
5. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการสอนให้กับโรงเรียนเสมอ					
6. ข้าพเจ้าดูแลควบคุมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามหน้าที่ทุกครั้ง					
7. ข้าพเจ้าแบ่งงานตามภาระหน้าที่ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติอย่างชัดเจน					
8. ข้าพเจ้าคอยตรวจตราดูแลอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้พร้อมใช้เสมอ					
9. เมื่อเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานผิดพลาดหรือติดขัด ข้าพเจ้าคอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำเสมอ					
10. ข้าพเจ้าเห็นเพื่อน ๆ วนวายกับการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจึงคอยช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จเสมอ					

4. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการร่วมมือกันปฏิบัติงานของครูจะส่งผลดีต่อประสิทธิผลการสอน					
2. แม้ว่าข้าพเจ้าต้องปฏิบัติงานกับคนที่ข้าพเจ้าไม่ชอบ แต่ก็สามารถปฏิบัติงานได้					
3. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นโดยใช้หลักการและเหตุผลเสมอ					
4. ข้าพเจ้าเป็นกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาเสมอ					
5. ข้าพเจ้าติดตามดูแลให้การสอนให้เป็นไปตามขั้นตอนและแผนการสอนเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ					
6. ในการสอนบางสถานการณ์ ข้าพเจ้าสามารถทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมที่ดีได้					
7. ในการปฏิบัติงานร่วมนอกจากการสอน ข้าพเจ้าสามารถเป็นผู้ตามที่ดี					
8. เมื่อเกิดความขัดแย้งในกลุ่มครู ข้าพเจ้าสามารถเป็นผู้ประสานความเข้าใจได้					
9. ข้าพเจ้าเชื่อว่าทีมงานที่ดี สมาชิกในทีมควรมีความสามารถที่แตกต่างกัน					
10. ข้าพเจ้าเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการสอนร่วมกันอย่างชัดเจน					

5. ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ข้าพเจ้ารู้ว่าเวลาใดและเมื่อไรจะพบปัญหาส่วนตัวกับผู้อื่นได้					
2. ข้าพเจ้ามีความตระหนักรับรู้ได้โดยง่ายว่าตนเองกำลังมีปัญหาภายในโรงเรียน					
3. ข้าพเจ้ารู้ว่าเหตุใดโรงเรียนของข้าพเจ้าจึงเปลี่ยนไป					
4. ข้าพเจ้ารู้ว่า กำลังสื่อสารกับผู้อื่นด้วยภาษาท่าทางได้					
5. ข้าพเจ้าเข้าใจภาษาท่าทางผู้อื่นที่สื่อสารให้ข้าพเจ้าได้					
6. ข้าพเจ้าสามารถบอกความรู้สึกผู้อื่นได้ในการวิจารณ์เรื่องต่างเกี่ยวกับโรงเรียน					
7. ข้าพเจ้าแสวงหากิจกรรมที่ทำให้ข้าพเจ้ามีความสุขในการทำงาน					
8. ข้าพเจ้าสามารถจัดแจงสภาพการณ์ในโรงเรียนที่ทำให้ผู้อื่นมีความสุข					
9. ข้าพเจ้าชมเชยผู้อื่นเมื่อเขาทำได้ดีให้กับโรงเรียน					
10. เมื่อผู้อื่นท้อใจในการทำงานข้าพเจ้าสามารถช่วยให้เขารู้สึกดีขึ้น					

6. ปัจจัยด้านความพึงพอใจของครู

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ข้าพเจ้าทำการสอนภายใต้นโยบายและแนวทางปฏิบัติตามเกณฑ์					
2. ข้าพเจ้าต้องเลี้ยงกฎเกณฑ์บางอย่าง เพื่อให้ได้งานตามที่ได้รับมอบหมายมา					
3. ข้าพเจ้าได้รับคำชมเชย จากบุคคล 2 คนหรือมากกว่านั้น					
4. ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลหนึ่ง และได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ได้					
5. ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติงานตามความพอใจในกิจกรรมบางอย่างที่ไม่จำเป็นต้องมีคนคอยบอกกล่าว					
6. บางครั้งข้าพเจ้าจำเป็นต้องทำงานที่ขัดแย้งกับนโยบายและกฎระเบียบของหน่วยงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
7. ข้าพเจ้าสามารถทำงานเพื่อสนองความต้องการของคนหลายคนในเวลาเดียวกัน					
8. ข้าพเจ้าแน่ใจว่าข้าพเจ้ามีความสามารถพอในการปฏิบัติงานได้					
9. ข้าพเจ้ามีเป้าหมายชัดเจนในการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
10. ข้าพเจ้าวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าอย่างรอบคอบก่อนทุกครั้ง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม การวัดเกี่ยวกับระดับการรับรู้ประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

1. แบบวัดผลสัมฤทธิ์ของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ข้าพเจ้าสามารถสอนตามที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องและครบถ้วนทุกครั้ง					
2. บางครั้งข้าพเจ้าเตรียมตัวไม่พร้อมในการสอนแต่ก็สามารถทำการสอนได้ตามเนื้อหา					
3. ข้าพเจ้าสามารถสอนและปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จทุกครั้ง					
4. ข้าพเจ้าสามารถส่งต่อข้อมูล (Refer) ได้อย่างถูกต้องทุกครั้ง					
5. ข้าพเจ้าสามารถบริการผู้เรียนได้ถูกต้องและตรงตามความต้องการของผู้เรียนทุกครั้ง					
6. ข้าพเจ้าบันทึกรายละเอียดและข้อมูลของผู้เรียนได้ครบถ้วน ถูกต้อง					
7. บางครั้งข้าพเจ้าสามารถสอนและปฏิบัติงานตามแผนงานบริการผู้เรียนได้					
8. ข้าพเจ้าสามารถสอนให้ความรู้และคำแนะนำกับผู้เรียนที่เข้ามาใหม่					
9. ข้าพเจ้าจะไม่ละเลยในการให้ความรู้หรือให้คำแนะนำกับผู้เรียนและบุคคลอื่นที่มาใช้บริการที่โรงเรียน					
10. ข้าพเจ้าสามารถดูแลและควบคุมให้ผู้ร่วมงานสอนตามหน้าที่ได้ครบถ้วนและรวดเร็ว					

2. แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ข้าพเจ้าสามารถมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ					
2. ข้าพเจ้าใส่ใจดูสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเสมอถึงแม้งบประมาณจะมีน้อย					
3. ข้าพเจ้าคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4. บางครั้งข้าพเจ้าจะเลยการตรวจสอบอุปกรณ์ในการเรียนการสอนในโรงเรียนแต่ก็รีบดำเนินการเมื่อคิดได้					
5. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการสอนให้กับโรงเรียนทันตามเวลา					
6. ข้าพเจ้าดูแลควบคุมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามหน้าที่ทุกครั้ง					
7. ข้าพเจ้าแบ่งงานตามภาระหน้าที่ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการเกิดการเข้าใจผิด					
8. ข้าพเจ้าคอยตรวจตราดูแลอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้พร้อมใช้เสมอ					
9. เมื่อเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานผิดพลาดหรือติดขัด ข้าพเจ้าคอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำเสมอ					
10. ข้าพเจ้าเห็นเพื่อนๆ วนวายกับการสอนและปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจึงคอยช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จเสมอ					

3. วัดความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาวิธีการสอนในห้องเรียน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ข้าพเจ้าสามารถมอบหมายการสอนแทนให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ					
2. ข้าพเจ้าใส่ใจและถือการเรียนการสอนในโรงเรียนและหามาทดแทนทันที					
3. ข้าพเจ้าคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือครูที่ร่วมงานให้สามารถสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4. บางครั้งข้าพเจ้าจะเลยการตรวจสอบอุปกรณ์ในการสอนในโรงเรียน โดยใช้สื่อทางอินเทอร์เน็ตทดแทน					
5. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนแผนการสอนให้กับโรงเรียนให้เหมาะสม					
6. ข้าพเจ้าดูแลควบคุมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามตามสมัขนิยมทุกครั้ง					
7. ข้าพเจ้าแบ่งงานใหม่ให้ผู้ร่วมงานทดลองปฏิบัติเพื่อเป็นการฝึกจริงและเป็นประสบการณ์					
8. ข้าพเจ้าคอยตรวจตราดูแลอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัยพร้อมใช้เสมอ					
9. เมื่อเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานผิดพลาดหรือติดขัดข้าพเจ้าคอยช่วยเหลือและให้หาวิธีการใหม่เพื่อแก้ปัญหาเสมอ					
10. ข้าพเจ้าเห็นเพื่อนร่วมงานวนวายกับการปฏิบัติงานแบบเดิม ข้าพเจ้าจึงหาวิธีการสอนและการปฏิบัติงานใหม่เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จเสมอ					



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หมายเหตุ
ผู้ทรงคุณวุฒิ		
1	พระครูพุทธบทรักษ์ (คำห้วง ไหมวงศ์)	
2	พระพิสิฐ แสงทรัพย์	
3	นายประกาศ โพธิชานทร	
4	นายนภคล ฮวดเส็ง	
5	นายบุญโรม ปัญญากุล	
นักวิชาการ		
6	นายสุทธิพงษ์ ถาวโร	
7	ดร.แดนวิชัย สายรักษา	
8	ดร.แดนชัย สมานธิ	
9	ดร.ณัฐสิทธิ์ ศรีจันทร์แก้ว	
10	ดต.ดร.ไวโพจน์ จำปานิล	
ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง(ตัวแทนครู)		
11	นายธงชัย พลพวง	
12	พระโสภณธิดา ดร.	
13	พระอธิการบุญช่วย โชติวังโส ดร.	
14	พระครูรัตโนภาส ดร.	
15	พระครูสุญาณโสภิต ดร.	
16	พระมหาชัย กตปุญโญ	
17	พระชัยพิสิษฐ์ พุทธธมฺโน	
18	นายอุดร เสนานิตย์	
19	นายบุญลับ แก้วกัน	
20	นายบุญช่วย โพธิทรัพย์	



ภาคผนวก ค

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหา

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
1. การพัฒนาของครู	1. เมื่อผู้ร่วมงานมีปัญหาเกี่ยวกับการสอนข้าพเจ้าให้ปรึกษาหรือให้กำลังใจ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	2. เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จแล้ว ข้าพเจ้าจะเสนอตัวเข้าช่วยเหลือผู้ร่วมงานคนอื่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3. ข้าพเจ้าให้คำแนะนำวิธีการสอนให้กับครูเข้าใหม่ แม้ว่าไม่ใช่หน้าที่โดยไม่ต้องร้องขอ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
	4. เมื่อผู้เข้าร่วมงาน ทำงานไม่เสร็จข้าพเจ้าก็เข้าช่วยเหลือจนงานนั้นสำเร็จทันเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	5. เมื่อทำการสอนผิดพลาดข้าพเจ้าจะเล่าประสบการณ์การสอนให้กับผู้สอน เพื่อป้องกันการทำผิดซ้ำซ้อน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	6. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับนักศึกษาอย่างเท่าเทียมกันทุกคนและทุกระดับชั้น	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
	7. ข้าพเจ้าใช้คำพูดที่เหมาะสมในเวลาสอนและเวลาที่อยู่กับเพื่อนร่วมงาน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
	8. มีการแก้ไขข้อขัดแย้งในการสอนด้วยความนุ่มนวลไม่ให้นักศึกษากังวน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	9. ข้าพเจ้าแต่งกายเหมาะสมและสะดวกต่อการสอนภายในและภายนอกห้องเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	10. ข้าพเจ้าเข้าสอนก่อนเวลาทำการ เพื่อเตรียมความพร้อมในการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ซึ่งแสดงว่าจุดประสงค์นั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา หรือข้อนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ และถ้าข้อใดได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะว่ามี ความสอดคล้องกันต่ำ

ผลการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนจากความสอดคล้องรายชื่อในการพัฒนาของครู พบว่า ข้อคำถาม ทั้ง 10 มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงอนุมานได้ว่าข้อคำถามในการพัฒนาของครู มีความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาตรงตามจุดประสงค์

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหา

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
2. การ บริหาร จัดการ	1. ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงนโยบายของโรงเรียนให้ครู รับทราบอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2. ผู้บริหารชี้แจงลักษณะงานและความรับผิดชอบ ในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3. การบริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเข้าใจง่าย	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
	4. มีการนำนโยบายมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้ อย่างครอบคลุมในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	5. ในการปฏิบัติงานบางครั้ง ข้ำพเจ้าไม่แน่ใจว่า ใครเป็นหัวหน้า	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	6. ในโรงเรียนมีการระดมสมอง เพื่อช่วยให้ครูร่วมมือ กันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	7. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการ วางแผนและตัดสินใจในการทำกิจกรรมด้านต่างๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	8. หน่วยงานขาดความยืดหยุ่น ในการลงโทษครู ที่ละเมิดกฎระเบียบ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	9. โรงเรียนได้นำผลการประเมิน มาใช้เป็นข้อมูล การพัฒนาการสอนในโรงเรียนน้อยมาก	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
	10. โรงเรียนจัดทำแผนการสอน เพื่อให้ครูใช้เป็นแนว ทางการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ. พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ซึ่งแสดงว่าจุดประสงค์นั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา หรือข้อนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ และถ้าข้อใด ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะว่ามี ความสอดคล้องกันต่ำ

ผลการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนจากความสอดคล้องรายชื่อในการบริหารจัดการ พบว่า ข้อคำถาม ทั้ง 10 มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงอนุมานได้ว่าข้อคำถามในการบริหารจัดการ มีความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาตรงตามจุดประสงค์

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหา

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
3. การ สนับสนุน การงาน ของครู	1. ข้าพเจ้าสามารถมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้ อย่างเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2. ข้าพเจ้าใส่ใจดูสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3. ข้าพเจ้าคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	4. บางครั้งข้าพเจ้าจะเลยการตรวจสอบอุปกรณ์ใน การปฏิบัติงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	5. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการสอนให้กับ โรงเรียนเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	6. ข้าพเจ้าดูแลควบคุมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามหน้าที่ ทุกครั้ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	7. ข้าพเจ้าแบ่งงานตามภาระหน้าที่ให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติอย่างชัดเจน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
	8. ข้าพเจ้าคอยตรวจตราดูแลอุปกรณ์เครื่องใช้ สำนักงานให้พร้อมใช้เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	9. เมื่อเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานผิดพลาดหรือติดขัด ข้าพเจ้าคอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	10. ข้าพเจ้าเห็นเพื่อนร่วมงานวุ่นวายกับการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจึงคอยช่วยอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานให้เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ. พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ซึ่งแสดงว่าจุดประสงค์นั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา หรือข้อนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ และถ้าข้อใด ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะอาจมีความสอดคล้องกันต่ำ

ผลการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนจากความสอดคล้องรายชื่อในการสนับสนุนการทำงานของครูพบว่า ข้อคำถามทั้ง 10 มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงอนุมานได้ว่าข้อคำถามการสนับสนุนการทำงานของครู มีความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาตรงตามจุดประสงค์

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหา

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
4.การทำงานเป็นทีม	1.ข้าพเจ้าเชื่อว่าการร่วมมือกันปฏิบัติงานของครูจะส่งผลดีต่อประสิทธิผลการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2.แม้ว่าข้าพเจ้าต้องปฏิบัติงานกับคนที่ข้าพเจ้าไม่ชอบ แต่ก็สามารถปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3.ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นโดยใช้หลักการและเหตุผลเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	4.ข้าพเจ้าเป็นกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	5.ข้าพเจ้าติดตามดูแลให้การสอนให้เป็นไปตามขั้นตอนและแผนการสอนเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	6.ในการสอนบางสถานการณ์ ข้าพเจ้าสามารถทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมที่ดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	7.ในการปฏิบัติงานร่วมนอกจากการสอน ข้าพเจ้าสามารถเป็นผู้ตามที่ดี	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
	8. เมื่อเกิดความขัดแย้งในกลุ่มครู ข้าพเจ้าสามารถเป็นผู้ประสานความเข้าใจได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	9. ข้าพเจ้าเชื่อว่าทีมงานที่ดี สมาชิกในทีมควรมีความสามารถที่แตกต่างกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	10. ข้าพเจ้าเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการสอนร่วมกันอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ. พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ซึ่งแสดงว่าจุดประสงค์นั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหาหรือข้อนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์และถ้าข้อใดได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะอาจมีความสอดคล้องกันต่ำ

ผลการการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนจากความสอดคล้องรายข้อในการทำงานเป็นทีม พบว่า ข้อคำถาม ทั้ง 10 มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงอนุมานได้ว่าข้อคำถามในการทำงานเป็นทีม มีความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาตรงตามจุดประสงค์

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหา

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
5. ความผูกพันองค์กร	1. ข้าพเจ้ารู้ว่าเวลาใดและเมื่อไรจะพบปัญหาส่วนตัวกับผู้อื่นได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2. ข้าพเจ้ามีความตระหนักรับรู้ได้โดยง่ายว่าตนเองกำลังมีปัญหาภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3. ข้าพเจ้ารู้ว่าเหตุใดโรงเรียนของข้าพเจ้าจึงเปลี่ยนไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	4. ข้าพเจ้ารู้ว่า กำลังสื่อสารกับผู้อื่นด้วยภาษาท่าทางได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	5. ข้าพเจ้าเข้าใจภาษาท่าทางผู้อื่นที่สื่อสารให้ข้าพเจ้าได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	6. ข้าพเจ้าสามารถบอกความรู้สึกผู้อื่นได้ในการวิจารณ์เรื่องต่างเกี่ยวกับโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	7. ข้าพเจ้าแสวงหากิจกรรมที่ทำให้ข้าพเจ้ามีความสุขในการทำงาน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
	8. ข้าพเจ้าสามารถจัดแจงสภาพการณ์ในโรงเรียนที่ทำให้ผู้อื่นมีความสุข	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	9. ข้าพเจ้าชมเชยผู้อื่นเมื่อเขาทำได้ดีให้กับโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	10. เมื่อผู้อื่นท้อใจในการทำงานข้าพเจ้าสามารถช่วยให้เขารู้สึกดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ. พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ซึ่งแสดงว่าจุดประสงค์นั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา หรือข้อนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ และถ้าข้อใดได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะว่ามี ความสอดคล้องกันต่ำ

ผลการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนจากความสอดคล้องรายชื่อในความผูกพันองค์กร พบว่า ข้อคำถาม ทั้ง 10 มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงอนุมานได้ว่าข้อคำถามในความผูกพันองค์กร มีความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาตรงตามจุดประสงค์

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหา

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
6.ความ พึงพอใจ ของครู	1. ข้าพเจ้าทำการสอนภายใต้นโยบายและแนวทางปฏิบัติตามเกณฑ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2. ข้าพเจ้าต้องเล็งกฎเกณฑ์บางอย่าง เพื่อให้ได้งานตามที่ได้รับมอบหมายมา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3. ข้าพเจ้าได้รับคำชมเชยจากบุคคล 2 คนหรือมากกว่านั้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	4. ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลหนึ่งและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ ได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	5. ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติงานตามความพอใจในกิจกรรมบางอย่างที่ไม่จำเป็นต้องมีคนคอยบอกกล่าว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	6. บางครั้งข้าพเจ้าจำเป็นต้องทำงานที่ขัดแย้งกับนโยบายและกฎระเบียบของหน่วยงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	7. ข้าพเจ้าสามารถทำงานเพื่อสนองความต้องการของคนหลายคนในเวลาเดียวกัน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
	8. ข้าพเจ้าแน่ใจว่าข้าพเจ้ามีความสามารถพอในการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	9. ข้าพเจ้ามีเป้าหมายชัดเจนในการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	10. ข้าพเจ้าวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าอย่างรอบคอบก่อนทุกครั้ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ. พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ซึ่งแสดงว่า จุดประสงค์นั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา หรือข้อนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ และถ้าข้อใดได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะมีความสอดคล้องกันต่ำ

ผลการการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนจากความสอดคล้องรายชื่อในความพึงพอใจของครู พบว่า ข้อคำถามทั้ง 10 ข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงอนุมานได้ว่าข้อคำถามความพึงพอใจของครู มีความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาตรงตามจุดประสงค์

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม การวัดเกี่ยวกับระดับการรับรู้ประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
1. ผลสัมฤทธิ์ ของครูผู้สอน	1. ข้าพเจ้าสามารถสอนตามที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้อง และครบถ้วนทุกครั้ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2. บางครั้งข้าพเจ้าเตรียมตัวไม่พร้อมในการสอนแต่ก็ สามารถทำการสอนได้ตามเนื้อหา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3. ข้าพเจ้าสามารถสอนและปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมายได้สำเร็จทุกครั้ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	4. ข้าพเจ้าสามารถส่งต่อข้อมูล (Refer) ได้อย่างถูกต้อง ทุกครั้ง	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	5. ข้าพเจ้าสามารถบริการผู้เรียนได้ถูกต้องและตรง ตามความต้องการของผู้เรียนทุกครั้ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	6. ข้าพเจ้าบันทึกรายละเอียดและข้อมูลของผู้เรียน ได้ครบถ้วน ถูกต้อง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
	7. บางครั้งข้าพเจ้าสามารถสอนและปฏิบัติงานตาม แผนงานบริการผู้เรียนได้	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	8. ข้าพเจ้าสามารถสอนให้ความรู้และคำแนะนำกับ ผู้เรียนที่เข้ามาใหม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	9. ข้าพเจ้าจะไม่ละเลยในการให้ความรู้หรือให้คำแนะนำ กับผู้เรียนและบุคคลอื่นที่มาใช้บริการที่โรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	10. ข้าพเจ้าสามารถดูแลและควบคุมให้ผู้ร่วมงานสอน ตามหน้าที่ได้ครบถ้วนและรวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ. พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ซึ่งแสดงว่า จุดประสงค์นั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา หรือข้อนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ และถ้าข้อใดได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะว่ามี ความสอดคล้องกันต่ำ

ผลการการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนจากความสอดคล้องรายชื่อในผลสัมฤทธิ์ของครูผู้สอน พบว่า ข้อคำถามทั้ง 10 ข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงอนุมานได้ว่าข้อคำถามด้านผลสัมฤทธิ์ของครูผู้สอน มีความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาตรงตามจุดประสงค์การวัดเกี่ยวกับระดับการรับรู้ประสิทธิผลของครูผู้สอน

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
2. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	1. ข้าพเจ้าสามารถมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2. ข้าพเจ้าใส่ใจดูสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเสมอถึงแม้งบประมาณจะมีน้อย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3. ข้าพเจ้าคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	4. บางครั้งข้าพเจ้าจะเลยการตรวจสอบอุปกรณ์ในการเรียนการสอนในโรงเรียนแต่ก็รับดำเนินการเมื่อคิดได้	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
	5. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการสอนให้กับโรงเรียนทันตามเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	6. ข้าพเจ้าดูแลควบคุมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามหน้าที่ทุกครั้ง	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	7. ข้าพเจ้าแบ่งงานตามภาระหน้าที่ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการเกิดการเข้าใจผิด	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	8. ข้าพเจ้าคอยตรวจตราดูแลอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้พร้อมใช้เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	9. เมื่อเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานผิดพลาดหรือติดขัด ข้าพเจ้าคอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	10. ข้าพเจ้าเห็นเพื่อนร่วมงานวุ่นวายกับการสอนและปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจึงคอยช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ. พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ซึ่งแสดงว่า จุดประสงค์นั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา หรือข้อนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ และถ้าข้อใดได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะว่ามี ความสอดคล้องกันต่ำ

ผลการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนจากผลสอบคลังรายข้อในด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน พบว่า ข้อคำถามทั้ง 10 ข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงอนุมานได้ว่าข้อคำถามด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาตรงตามจุดประสงค์

การวัดเกี่ยวกับระดับการรับรู้ประสิทธิผลของครูผู้สอน

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	สรุป
		+1	0	-1	รวม	$\sum R$	
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาวิธีการสอนในห้องเรียน	1. ข้าพเจ้าสามารถมอบหมายการสอนแทนให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2. ข้าพเจ้าใส่ใจดูแลและตื้อการเรียนการสอนในโรงเรียนและหาทดแทนทันที	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3. ข้าพเจ้าคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือครูที่ร่วมงานให้สามารถสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	4. บางครั้งข้าพเจ้าจะเลยการตรวจสอบอุปกรณ์ในการสอนในโรงเรียน โดยใช้สื่อทางอินเทอร์เน็ตทดแทน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
	5. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนแผนการสอนให้กับโรงเรียนให้เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	6. ข้าพเจ้าดูแลควบคุมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามตามสมัยนิยมทุกครั้ง	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	7. ข้าพเจ้าแบ่งงานใหม่ให้ผู้ร่วมงานทดลองปฏิบัติเพื่อเป็นการฝึกจริงและเป็นประสบการณ์	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
	8. ข้าพเจ้าคอยตรวจตราดูแลอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัยพร้อมใช้เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	9. เมื่อเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานผิดพลาดหรือติดขัด ข้าพเจ้าคอยช่วยเหลือและให้หาวิธีการใหม่เพื่อแก้ปัญหาเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	10. ข้าพเจ้าเห็นเพื่อน ๆ วนวายกับการปฏิบัติงานแบบเดิม ข้าพเจ้าจึงหาวิธีการสอนและการปฏิบัติงานใหม่เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ. พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ซึ่งแสดงว่า จุดประสงค์นั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา หรือข้อนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ และถ้าข้อใดได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะมีความสอดคล้องกันต่ำ

ผลการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนจากความสอดคล้องรายข้อในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาวิธีการสอนในห้องเรียน พบว่า ข้อคำถามทั้ง 10 ข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงอนุมานได้ว่าข้อคำถามด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาวิธีการสอนในห้องเรียน มีความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาตรงตามจุดประสงค์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY