

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยเรากำลังอยู่ในช่วงการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่อีกครั้งหนึ่ง หลังจากที่เคยปฏิรูปครั้งใหญ่มาแล้วเมื่ออดีต โดยพระมหากษัตริย์คุณของล้นเกล้าฯ รัชกาลที่ 5 ปังจัยที่ผลักดันให้เกิดการปฏิรูปในครั้งนั้นมีทั้งปังจัยภายนอกและปังจัยภายในประเทศ 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 การศึกษาจึงเป็นปังจัยสำคัญในการช่วยให้คนมีหลักคิด 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 อำนาจหน้าที่ของการศาสนาบางส่วนมาเป็นของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 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 ซึ่งขณะนี้โรงเรียนที่ยังไม่ได้รับการประเมินรอบสองอีกหลายแห่ง (เอกสารการประชุม, 2552, น. 4) สะท้อนให้เห็นรูปแบบการดำเนินงานกับผู้เรียนที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้น คือ ทำให้ผู้เรียนไม่ได้รับการพัฒนาสติปัญญาให้เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร ที่ผ่านมามีการศึกษาไทยขาดความสมดุลในการสร้างคน ให้น้ำหนักมากกับการป้อนความรู้ให้นักเรียน แต่ไม่ได้ให้น้ำหนักมากกับการสร้าง

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

จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่า การบริหารโรงเรียน จะเกิดประสิทธิภาพ ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่สำคัญอันดับแรก คือ ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู รองลงมา คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนแบบเปิด ซึ่งยังมาปัจจัยที่ตามมา เช่น ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจของครู ดังนั้น หากครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอก็จะเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู โดยให้การสนับสนุน ให้โอกาส ให้มีส่วนร่วมตัดสินใจ สร้างภาวะผู้นำ สร้างทีมงาน ให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจดังกล่าวมีความสัมพันธ์ต่อความรับผิดชอบของครูที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีความสำคัญต่อบรรยากาศการเรียนการสอน จะช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้น และผลจากพฤติกรรมของครูผู้สอนและครูในเชิงบวกดังกล่าวจะก่อให้เกิดบรรยากาศของโรงเรียนที่ดี ซึ่งเอื้อต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของโรงเรียนในที่สุด ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม 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 และความสามารถในการบูรณาการภายในโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ผ่านมานั้นปริมาณมากเกินไป จึงทำให้คุณภาพการศึกษาลดลง จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง ทั่วประเทศ ระหว่าง ปี 2549 -2551 มีโรงเรียนเข้าสู่อันดับประเมิน จำนวน 202 แห่ง ผ่านการประเมิน 130 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 64.68 ไม่ผ่าน 71 แห่ง

คิดเป็นร้อยละ 35.32 ซึ่งขณะนี้โรงเรียนที่ยังไม่ได้รับการประเมินรอบสองอีกหลายแห่ง สะท้อนให้เห็นรูปแบบการจัดการเรียนที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือ ทำให้ผู้เรียนไม่ได้รับการพัฒนาสติปัญญาให้เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 แล้วนำข้อค้นพบดังกล่าว มาสร้างรูปแบบ และทดลองใช้ เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ของครูผู้สอน และพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน อีกทั้งยังจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาปรับปรุงครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเอง และหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการตลอดจนการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนให้เกิดความสำเร็จมากยิ่งขึ้น 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 โรงเรียนวัดมัชฌิมบุรี 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 ความสามารถมีหน้าที่สั่งสอนอบรม และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน และขณะเดียวกันครูผู้สอนก็ได้รับการพัฒนาทุกด้านไปในเวลาเดียวกันด้วย และการพัฒนาครูทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เกิดสิ่งที่พึงประสงค์ เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เกิดการถือฤตต่อการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น หรือ การพัฒนาเป็นการแก้ไขปัญหาที่ไม่พึงประสงค์และการไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า และการกระทำให้บรรลุเป้าหมายในการแสวงหาลู่ทางเพื่อแก้ไขปัญหาความอดอยาก และแก้ปัญหาคความเจ็บป่วยของประชาชน เพราะปัญหาเหล่านี้เป็นสิ่งที่บั่นทอนและทำลายศักยภาพของปัจเจกบุคคล ก็จะทำนำความยุ่งยากมาสู่สังคมในที่สุด

“ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ” หมายถึง การร่วมมือกันดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้และในการที่จะพิจารณาการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ นั้น พิจารณาได้จากหน้าที่ในการจัดการ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการและการควบคุม

“ปัจจัยด้านการสนับสนุนการทำงานของครู” หมายถึง การที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลและกลุ่มบุคคลที่ปฏิสัมพันธ์ด้วยทางด้านอารมณ์สังคม วัตถุ สิ่งของรวมทั้งข้อมูลข่าวสาร ผลของการสนับสนุนทำให้บุคคลเกิดความตระหนักสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ได้ตามความต้องการ ส่งผลให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้สรุปความหมายของการสนับสนุนการทำงานเกี่ยวกับการทำงานของครูผู้สอน ว่าหมายถึง ความตระหนักของครู ต่อการการสอน การยกย่องชมเชยจากชุมชนเห็นความสำคัญ ครอบครัวยให้ความสำคัญ และให้ความร่วมมือในโรงเรียนให้การสนับสนุน ครูเอาจริงจังกับข้อบกพร่องเบียบ ที่แสดงออกให้เห็นเป็นรูปธรรม ชัดเจน

“ปัจจัยการทำงานเป็นทีม” หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นทีมของครู ที่มีความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความรู้และทักษะต่าง ๆ นั้น สามารถนำมาพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้นได้

“ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร” หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่แสดงถึง ความสัมพันธ์กับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการคือ

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติ ลักษณะงานประสบการณ์ในงาน

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทน แลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย อายุ สถานภาพของตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึงภาระผูกพัน หรือ หน้าที่ที่บุคลากรได้รับการปลูกฝังว่า พวกเขาควรอยู่ในองค์กร ได้แก่ ความผูกพันกับผู้ร่วมงาน การพึงพาท้องค์กร และการมีส่วนร่วมในการจัดการ

“ปัจจัยด้านความพึงพอใจของครู” หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึกรู้สึกที่มีความลึกซึ้งของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่และความพึงพอใจจะส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามก็มีความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุด เปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมบุคคลจึงมีโอกาสที่จะไม่พึงพอใจในสิ่งที่เคยพึงพอใจมาแล้ว ฉะนั้นการดำเนินงานจำเป็นจะต้องสำรวจตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกกลุ่มตลอดไป ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของรูปแบบการพัฒนาผลิตภัณฑ์สมุนไพรกำลังเสือโคร่ง โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนตามที่ตั้งไว้

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับทั้งในด้านวิชาการและในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับพัฒนาการศึกษา ดังนี้

1.7.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

1.7.2 ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ที่สามารถนำไปพัฒนาสถานศึกษา จนสามารถแก้ไขปัญหาของครูผู้สอนในสถานศึกษาได้

1.7.3 ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ได้รับการพัฒนาการเรียนการสอนดีขึ้น