

## 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)
$\chi^2$	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  $\pm 1$  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)

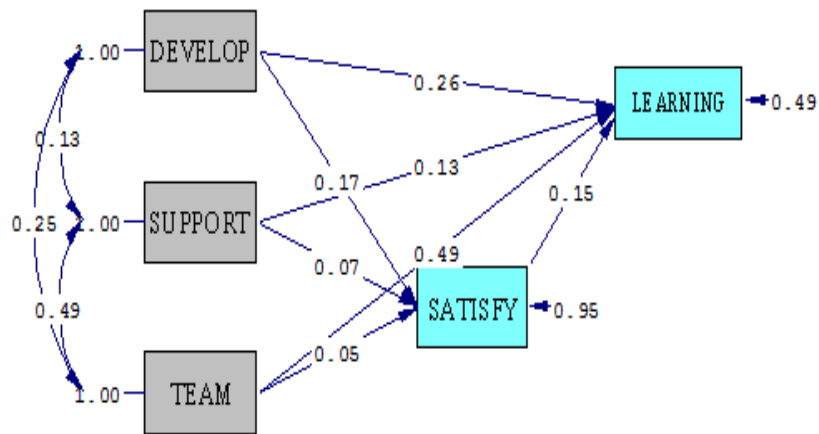
Degrees of Freedom = 1

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

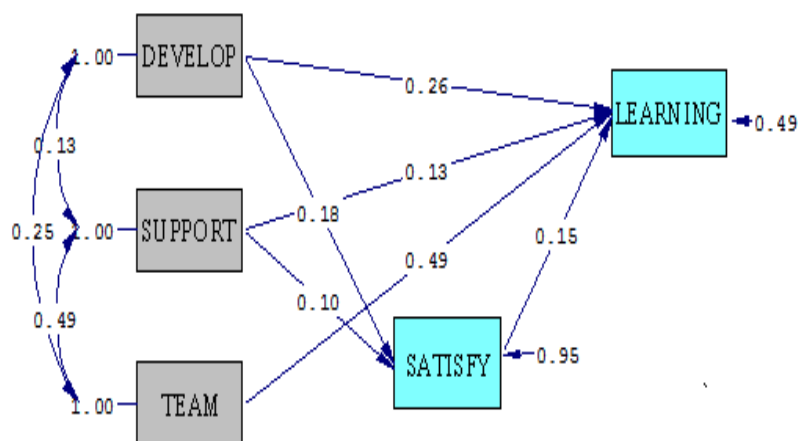
ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา	ค่าสถิติในตัวแบบตั้งต้น	ผลการพิจารณา
$\chi^2$	Chi-Square / df = < 3	$\chi^2 = 7.07, df=1$ (p-value=0.00785)	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	0.90	0.85	ไม่ผ่านเกณฑ์

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
$\chi^2$	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 ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 0.47 ที่องศาอิสระ (df) 1 มีค่าความน่าจะเป็น (p-value of  $\chi^2$ ) เท่ากับ 0.48876 นั่นคือ ค่าไค สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดไว้ว่าค่าไค - สแควร์ ( $\chi^2$ ) 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
	ของอิทธิพล	การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	
การพัฒนาของครู	DE	0.28	0.18
	IE	0.03	-
	TE	0.28	0.18
การสนับสนุนการทำงาน ของครู	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

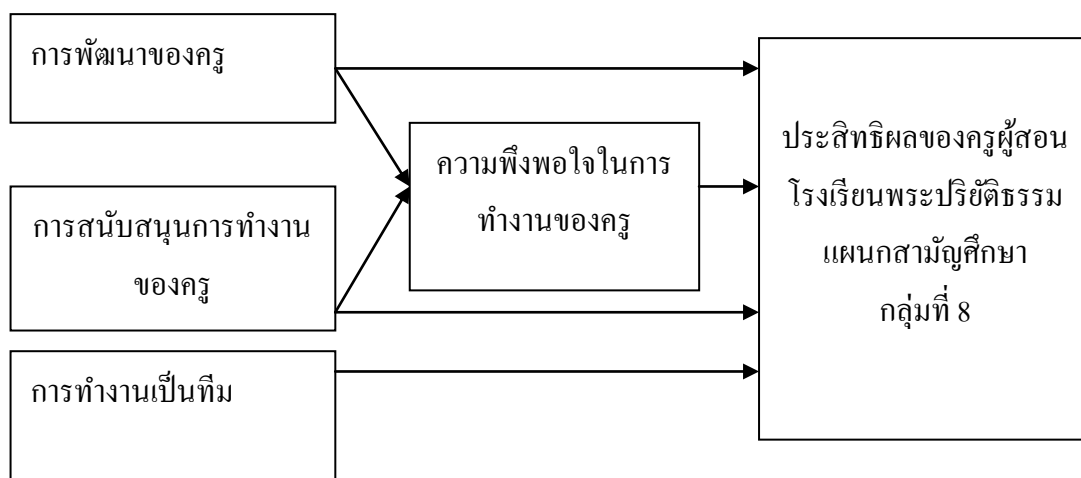
2.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการพัฒนาของครู ส่งผลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 เท่ากับ 0.03 และส่งผ่าน ความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 เท่ากับ 0.18

2.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการสนับสนุนการทำงานของครู ส่งผลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน เท่ากับ 0.01 และส่งผ่าน ความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 เท่ากับ 0.10

## 3. อิทธิพลโดยรวม

อิทธิพลโดยรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา 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 ประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา 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 ไปพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ต่อไป ดังแสดงความสัมพันธ์ในการวิจัยในครั้งนี้ ของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .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

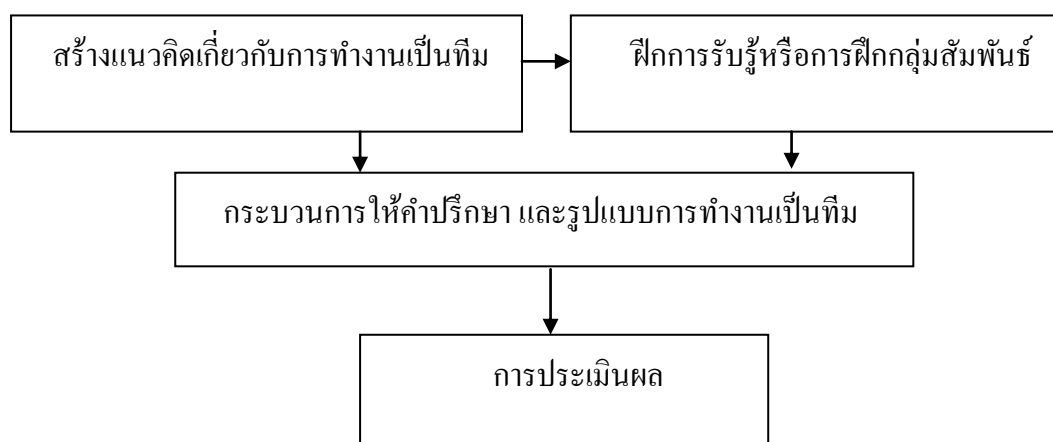
ทิศทางการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

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 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรม 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 มีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากว่าบุคลากรในทีมปฏิบัติงานแล้วมีปัญหาหรือเกิดข้อโต้แย้งขึ้น ก็สามารถโต้แย้งได้ เพื่อประโยชน์ของทีม ปัจจุบันมีหลาย ๆ 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 ผลงานของทีมนั้นมีประสิทธิภาพเหนือกว่าผลงานของคนใดคนหนึ่ง  
ในทีม

4.1.7.2 งานที่ดูยากกลับง่ายขึ้นเมื่อทำงานร่วมกัน

4.1.7.3 ความหมายของทีมและการทำงานเป็นทีม

1) บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป

2) มีเป้าหมายร่วมกัน

3) บุคคลเหล่านั้นมีการติดต่อ สัมพันธ์กัน

4) แต่ละบุคคลคนต้องมีความรู้สึกเป็นสมาชิกคนหนึ่งของทีม

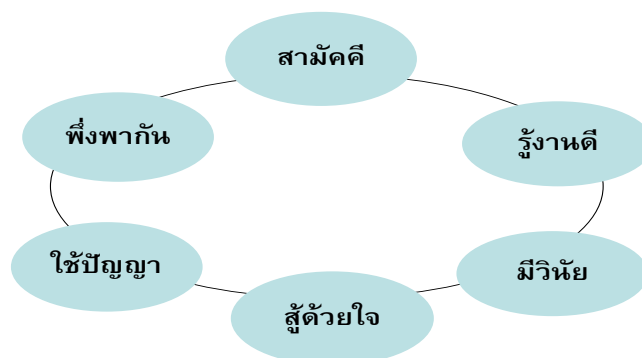
5) สมาชิกต้องมีความเกี่ยวเนื่องกันจากการเป็นสมาชิกของทีม

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



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 เค้า สัญลักษณ์เค้า ตามแนวคิดของ เบร์ค และ มุนตัน (Blake and Mouton)

มีลักษณะ ดังนี้

ไม่กล้าเผชิญหน้า

1.1.1 ขาดความริเริ่ม

1.1.2 ขอมด้วยความขุ่นเคืองใจ

1.1.3 ไม่ไยดีต่อผู้อื่น

1.1.4 มองคนอื่นในแง่ไม่ดี

1.2 ตึกตาคหมี สัญลักษณ์ตึกตาคหมี 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 ไม่ไยดีต่อความรู้สึกของผู้อื่น
- 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 ไม่ได้โต้แย้ง/ไม่แก้ตัว
- 2.3 วิเคราะห์ความต้องการ สิ่งที่เราต้องการจากกันคืออะไร สิ่งที่เราต้องการคืออะไรและสิ่งที่เราต้องการคืออะไร
- 2.4 แสวงหาทางออก มีวิธีใดบ้างที่สนองความต้องการทั้งของเธอและของกัน แสวงหาทางเลือกไว้หลาย ๆ ทาง
- 2.5 พร้อมที่จะปรับทางเลือก ปรับทางเลือกของกันเพื่อให้เธอยอมรับได้ ปรับทางเลือกของเธอเพื่อให้กันและเธอยอมรับได้



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 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรม 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  
ร่วมอภิปรายผู้วิจัยได้สร้างกิจกรรมการพัฒนาการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู 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 ได้เรียนรู้วิธีการสอนที่ถูกต้อง 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. ครูนำเสนอวีดีทัศน์
3. ครูถามนักเรียนว่าวีดีทัศน์เปลี่ยนความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพครูสอนการแสดงหรือไม่อย่างไร เปิดโอกาสให้นักเรียนถามคำถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับอาชีพดังกล่าว
4. ครูแจกใบงานประกอบวีดีทัศน์ให้นักเรียน แบ่งกลุ่มนักเรียนออกเป็นกลุ่มละ 4-5 คนและให้นักเรียนอภิปรายและช่วยกันร่วมทำแต่ละกิจกรรม
5. เมื่อจบแต่ละกิจกรรม ครูตรวจและอภิปรายคำตอบกับนักเรียน
6. หากมีเวลาเหลือท้ายคาบเกิน 10 นาทีครูให้ทำกิจกรรมฝึกพูดในห้องเรียนท้ายบทเรียน
7. ครูกับนักเรียนร่วมกันสรุปบทเรียน

#### สื่อการสอน

1. วีดีทัศน์รายการ Speak Up ตอน ครูสอนการแสดง
2. ใบงานประกอบวีดีทัศน์

#### การวัดและประเมินผล

1. การมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นในกลุ่ม
2. ความถูกต้องในการตอบคำถามในใบงาน

#### กิจกรรมที่ 2 การสร้างกลวิธีในการสอน

##### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ครูในกลุ่มทดลอง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครู ในด้านการสร้างกลวิธีในการสอน

**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 ที่สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างสรรค์การเรียนรู้ที่น่าประทับใจได้ง่ายขึ้น 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					
<b>2. ด้านกระบวนการ ขั้นตอนการให้บริการ</b>					
2.1 มีการให้บริการตามลำดับก่อน-หลัง					
2.2 ระยะเวลาในการให้บริการมีความเหมาะสม					
2.3 ขั้นตอนในการให้บริการมีความเหมาะสม					
2.4 มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยในการให้บริการ					
2.5 มีเอกสาร/แผ่นพับแนะนำข้อมูลแก่ผู้มารับบริการ					
<b>3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก</b>					
3.1 มีที่นั่งพักสำหรับผู้มาติดต่อ					
3.2 สถานที่ให้บริการสะอาด เป็นระเบียบ					
3.3 มีห้องน้ำที่สะอาด					
3.4 มีโทรศัพท์สาธารณะให้บริการ					
<b>4. ความพึงพอใจในภาพรวม</b>					

จุดเด่น

.....

.....

สิ่งที่ควรปรับปรุง

.....

.....

**แบบสอบถามชุดที่ 2** แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการสอนของคณาจารย์

#### ตารางที่ 4.11

ตัวอย่างแบบประเมินการสอนของอาจารย์โดยนักศึกษา

รายละเอียด	1	2	3	4	5	ไม่สามารถ ประเมินได้
	น้อย มาก	น้อย	ปาน กลาง	ดี	ดี มาก	
<b>1. ความรับผิดชอบ</b>						
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						
<b>2. เทคนิคการสอน</b>						
2.1 เทคนิค และวิธีการถ่ายทอดความรู้						
2.2 การบูรณาการ						
<b>3. ความเป็นครู</b>						
3.1 คุณสมบัติของผู้สอน						
3.2 การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดีงาม						
3.3 การรับฟังความคิดเห็นและข้อวิจารณ์จากผู้เรียน						
<b>4. การส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</b>						
4.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถคิด วิเคราะห์ห้อย่างมีเหตุผล						
4.2 ให้ข้อมูล ชี้แนะ แหล่งค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม						
4.3 จัดเนื้อหาและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน						
4.4 มีการประเมินผลหลายรูปแบบ ผู้เรียนทราบวิธีการประเมิน และมีส่วนร่วมในการกำหนดสัดส่วนคะแนน						
4.5 บรรยากาศในชั้นเรียนมีความอบอุ่น เน้นความร่วมมือ ไม่เน้นการแข่งขัน ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน มีความเป็นประชาธิปไตย ให้คุณค่ากับความคิดเห็นและกระบวนการคิดของผู้เรียน						
<b>5. สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้</b>						
5.1 ใช้สื่อการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสม						
5.2 ใช้สื่อการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา ทำให้นักศึกษาเข้าใจเนื้อหามากยิ่งขึ้น						
5.3 ใช้สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทำให้นักศึกษากิดความสนใจและอยากเรียนรู้มากยิ่งขึ้น เช่น อุปกรณ์ตัวอย่างของจริง หนังสือ ตำรา คู่มือ เว็บไซต์หรือการได้สวนกับผู้เชี่ยวชาญ						



### แบบสอบถามชุดที่ 3 แบบประเมินปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวก

#### ตารางที่ 4.12

ตัวอย่างแบบประเมิน

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

### 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 และไม่ยอมให้มีการถูกคัดค้าน 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 และไม่ยอมให้มีการถูกคัดค้าน 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

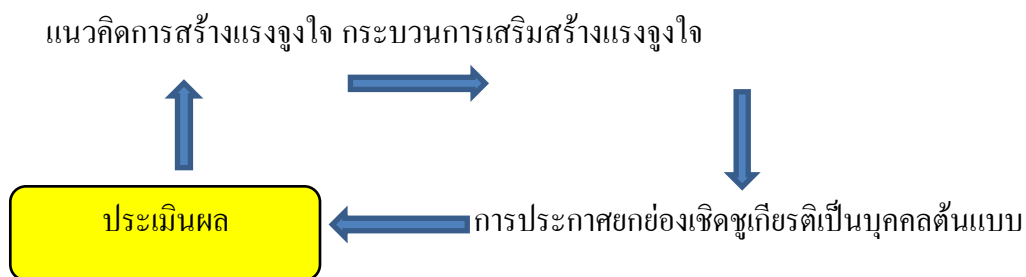
### 1.4 รูปแบบการพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของครู (ปัจจัยที่ 4)

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) ต้องการมีสัมพันธภาพมีความผูกพัน (Needs for Affiliation : nAff) ต้องการความเจริญก้าวหน้า และเป็นที่ยอมรับของสังคม (Needs for Power : nPower) ซึ่งความต้องการดังกล่าวจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสวงหาและมีจุดที่ตอบสนองความพึงพอใจได้ ผู้วิจัย จึงกำหนดรูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของครู ดังนี้



ภาพที่ 4.9 รูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของครู

ในการพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของครู รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจประกอบด้วย

1. แนวคิดการสร้างแรงจูงใจ
2. กระบวนการเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม
3. การประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้เป็นที่ยอมรับ และดำรงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่เหมาะสม
4. การประเมินผล และนำไปสู่การปรับปรุงแนวคิดการสร้างแรงจูงใจใหม่ต่อไป
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 แต่ละตำแหน่งงาน ในการสอน หรือหน้าที่ที่ครูต้องปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ได้รับทางสังคมและต้องแสดงออกตามความคาดหวังของสังคม และบทบาทจะกำหนดความรับผิดชอบของงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีอยู่ 3 ลักษณะ ดังนี้

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

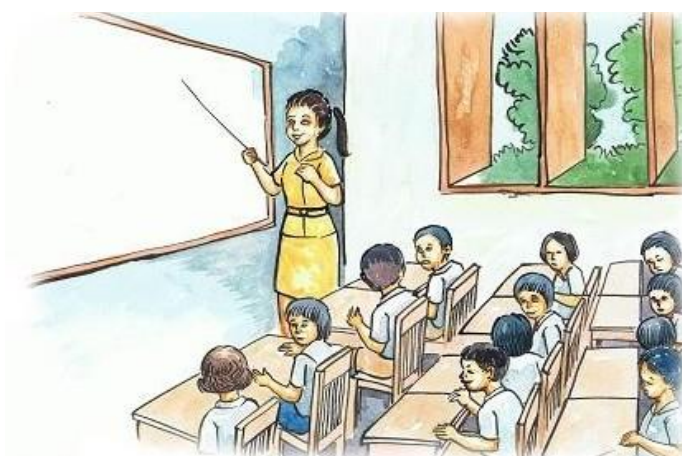
2. บทบาทที่ควรกระทำ (The Perceived Role ) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำตามตำแหน่งที่ได้รับซึ่งอาจไม่เหมือนกับบทบาทในอุดมคติหรืออาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

3. บทบาทที่กระทำจริง (The Performance Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำจริง ขึ้นอยู่กับความเชื่อความคาดหวังและการรับรู้ของแต่ละบุคคลตลอดจนความกดดันและโอกาส แต่ละสังคมในระยะเวลาหนึ่งรวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

### 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			
<b>การทำงานเป็นทีม</b>						
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
<b>การพัฒนาครู</b>						
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
<b>การสนับสนุนการทำงานของครู</b>						
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
<b>ความพึงพอใจในการทำงานของครู</b>						
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

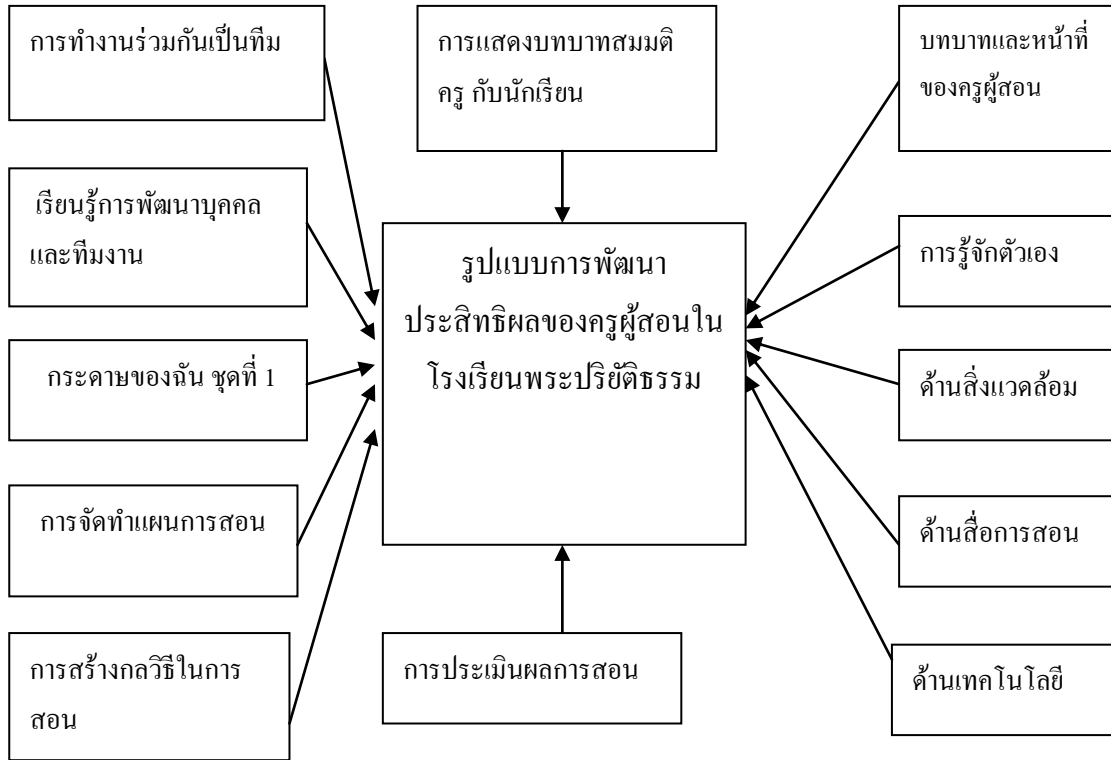
ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.3 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำกิจกรรมรูปแบบการพัฒนา จำนวน 12 กิจกรรม โดยผู้เชี่ยวชาญ ได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

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 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา 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

เมื่อผู้วิจัยได้กิจกรรมที่จะนำไปใช้ เป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้นำกิจกรรมการพัฒนา 12 กิจกรรม มาจัดทำเป็นโครงการพัฒนา 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. สถานที่ที่ผู้วิจัยปฏิบัติงาน เนื่องจากต้องมีการติดตามการใช้รูปแบบดังกล่าวในโรงเรียน ภายใน 4 เดือนซึ่งต้องใช้การสังเกตและการบันทึกอย่างต่อเนื่อง
4. เพื่อให้เกิดความประหยัดในการวิจัย

โดยผู้วิจัยกำหนดการพัฒนารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยมีรายชื่อผู้เข้ารับการทดลองรูปแบบการพัฒนา คือ ครูผู้สอน ดังนี้

#### ตารางที่ 4.14

รายชื่อกลุ่มทดลอง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หมายเหตุ
1	พระครูโสภณธรรมประยุต	ผู้อำนวยการ
2	พระครูสันติวรกิจ	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 เสนานิษฐ์	ครู
10	นายบุญลับ แก้วกัน	ครู
11	นายบุญช่วย โพธิทรัพย์	ครู
12	นายณรงค์ โพธิ์สว่าง	ครู
13	นายพิชิต มณีเพชร	ครู
14	นายบรรจง เบญจจินดา	ครู
15	ว่าที่ร้อยโท นกตล รวดเส็ง	ครู
16	นายอังคาร โพธิ์สว่าง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

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

#### ตารางที่ 4.15

กำหนดการการพัฒนาแบบแผนการพัฒนาระสิทธิภาพของครูผู้สอน 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.	กระดาษของฉันท 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 มีการร่วมกันทำงานตามกำลังความสามารถของแต่ละคน

4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ให้คำปรึกษาแนะนำและปฏิบัติตาม

5. มีการร่วมมือประสานงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกัน

### 2.2 การพัฒนาครู

จากการสังเกตการณ์หลังจากทดลองใช้แนวทางการพัฒนาในการพัฒนาของครูในกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

1. เกิดความเข้าใจในงานของตนเอง และงานของเพื่อนร่วมงาน

2. มีการแสดงความคิดเห็น อย่างเปิดเผย และกล้าเสนอแนะเรื่องต่างๆ ในที่ประชุม

3. เกิดพฤติกรรมการเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน มีการดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้เสมอ

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 ดำเนินการในวันที่ 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	-	-

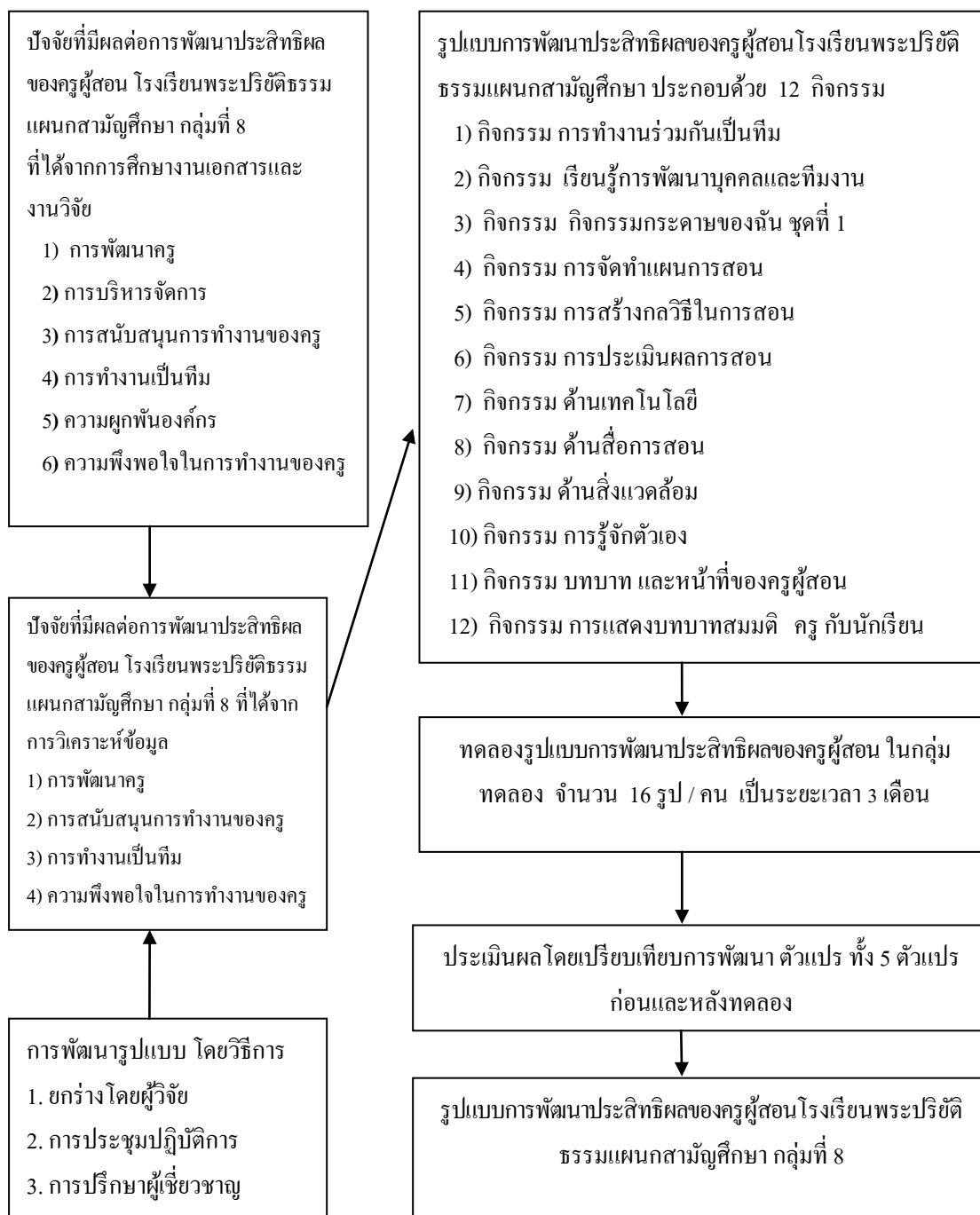
\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

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 ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา 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 มีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ตัวแปรเท่านั้น ได้แก่ 1) การพัฒนาครู 2) การสนับสนุนการทำงานของครู 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู เมื่อนำเข้าสมการเชิงโครงสร้างเพื่อตรวจสอบความตรงของตัวแบบจำลองสมมติฐานซึ่งมีค่าสถิติเป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีความกลมกลืนของตัวแบบ พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอิทธิพลโดยรวมต่อการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา 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 ร่วมกันพิจารณาหารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตลอดจนได้นำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาที่ได้ว่าเหมาะที่จะนำไปใช้ได้หรือไม่ ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จำนวน 4 ปัจจัย 12 กิจกรรม 1) กิจกรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม 2) กิจกรรม เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน 3) กิจกรรม 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 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