

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

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

5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

5.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

5.1.2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

5.1.3 เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

5.2 สมมติฐานของการวิจัย

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

5.2.2 หลังการทดลองใช้รูปแบบจะสามารถทำให้การพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้นมากกว่าก่อนการทดลอง

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8

5.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

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

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

5.3.2 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย

5.3.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ดังนี้

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

5.3.2.2 ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ

- 1) ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร
- 2) ปัจจัยด้านความพึงพอใจของครู

5.3.3 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ คือ พฤติกรรมต่อประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

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

5.3.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)

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

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

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

การวิจัยระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

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

จำนวน 3 ท่านพิจารณา ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

การวิจัยระยะที่ 3 เพื่อทดลองใช้ และประเมินผล การใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

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

5.4 สรุปผลการวิจัย

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

5.4.2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ได้จัดทำแนวทาง หรือกิจกรรมในการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 จากปัจจัยสาเหตุ 4 ด้าน จำนวน 4 ปัจจัย 12 กิจกรรม 1) กิจกรรม การทำงานร่วมกันเป็นทีม 2) กิจกรรม เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน 3) กิจกรรม กิจกรรมกระต่ายของฉันท ชุคที่ 1 4) กิจกรรม การจัดทำแผนการสอน 5) กิจกรรม การสร้างกลวิธีในการสอน 6) กิจกรรม การประเมินผลการสอน 7) กิจกรรม ด้านเทคโนโลยี 8) กิจกรรม ด้านสื่อการสอน 9) กิจกรรม ด้านสิ่งแวดล้อม 10) กิจกรรม การรู้จักตัวเอง 11) กิจกรรม บทบาท และหน้าที่ของครูผู้สอน และ 12) กิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ ครูกับนักเรียน ซึ่งสามารถพัฒนาตามปัจจัยสาเหตุ ทั้ง 4 ตัวแปร มีรายละเอียด ดังนี้

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

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

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

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

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

5.5 การอภิปรายผล

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

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

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

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

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

รับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน นโยบาย และการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูฆราวาส มีความพึงพอใจใน ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะเห็นว่า ครูบรรพชิตและครู ฆราวาสมีความพึงพอใจในงานยังไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อครูมีความพึงพอใจในงาน สูงจะทำให้การทำงานของครูมีคุณภาพดีขึ้นตามไปด้วย

5.5.2 การอภิปรายผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยการนำ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนา ครู 3) การสนับสนุนการทำงานของครู และ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู ที่ได้จากการวิจัย ในระยะที่ 1 มาร่างเป็นต้นแบบในการสร้างแนวทางการพัฒนา นั้น ผู้วิจัยจึง อภิปรายผล ได้ดังนี้

ผลที่ได้จากการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ที่เกิดจากการนำ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาครู 3) การสนับสนุนการทำงานของครู และ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู มาจัดทำรูปแบบการ พัฒนา ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 จำนวน 12 กิจกรรม ดังนี้ 1) กิจกรรม การทำงานร่วมกันเป็นทีม 2) กิจกรรม เรียนรู้การ พัฒนาบุคคลและทีมงาน 3) กิจกรรม กิจกรรมกระดานของฉัน ชุดที่ 1 4) กิจกรรม การจัดทำ แผนการสอน 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 การแสดงบทบาท สมมติ ครูกับนักเรียน แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการพัฒนาหรือกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาที่ได้นี้ ได้ผ่านกระบวนการการวิจัยในเชิงคุณภาพมาแล้ว โดยมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของ ครูผู้สอนได้ให้คำแนะนำ คำชี้แนะในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ตอบสนองต่อตัวแปรที่พบจากการวิจัย ในระยะ ที่ 1 และผู้วิจัยยังได้นำรูปแบบการพัฒนาที่ได้ทั้งหมดไปให้ผู้เชี่ยวชาญอีกจำนวน 3 ท่าน ได้พิจารณาความเหมาะสมในการนำไปใช้ เพื่อให้สามารถเข้ากับบริบทของครู โรงเรียนพระปริยัติ ธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8

5.5.3 การอภิปรายผลการทดลองเปรียบเทียบค่าคะแนน ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนา ประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ไปทดลองกับ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โรงเรียนวัดมัชฌิมบุรี อำเภอหนองหาน จังหวัด อุดรธานี จำนวน 16 รูป / คน ผลการทดลองใน 4 ด้าน คือ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนา ครู 3) การสนับสนุนการทำงานของครู และ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู การทดลองใช้

การเปรียบเทียบค่าคะแนนก่อนและหลังการทดลอง จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลทางสถิติ โดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Wilcoxon Signed Rank Test โดยกำหนดค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ผลการทดสอบมี ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ผู้วิจัยตั้งไว้ที่ .05 และใช้การวิเคราะห์รายตัวแปรตาม ในตัวแปรตามทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาครู 3) การสนับสนุนการทำงานของครู 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู และ 5) พฤติกรรมต่อประสิทธิผลของครูผู้สอน ผลการทดสอบ พบว่า มีค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ผู้วิจัยตั้งไว้ที่ .05 แสดงว่า การประเมินผลหลังจากการทดลองมีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการดำเนินงานดีขึ้น ซึ่งสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.5.3.1 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า เปรียบเทียบกลุ่มทดลองก่อนการทดลอง และหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หลังการทดลองดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าผลการดำเนินงานดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ แนวคิดของ Bennett and O'Brien (1994, pp 41-49) พบว่ามีปัจจัยสำคัญ 12 ปัจจัยซึ่งมีผลต่อความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอนและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และในข้อที่ 11. กล่าวว่า การพัฒนารายบุคคลหรือทีมงาน (Individual or Team Development) องค์กรแห่งการเรียนรู้จะหาวิธีการ ต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นสมาชิกให้พัฒนาด้วยตนเอง ขณะเดียวกันก็จะส่งเสริมการพัฒนาทีมงานด้วย องค์กรสามารถเรียนรู้ได้เพียงว่า ทีมงานเรียนรู้ร่วมกันแบบชุมชนผู้ปฏิบัติงาน (Communities of Practice) ที่มีการปฏิบัติงานกันอย่างต่อเนื่องการให้อำนาจในการทำงานเป็นทีมหรือรายบุคคล แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านความคิดสำหรับโลกธุรกิจ และยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรต่าง ๆ ที่จะหาวิธีเพิ่มความสามารถในกาเรียนรู้ของตนเอง และ Marquardt and Structure (1994, pp 389-409) ได้ทำการศึกษาวิจัยและได้เสนอปัจจัยที่จะช่วยเสริมสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 11 ปัจจัย และในข้อที่ 10. กล่าวว่า ทีมงานและเครือข่าย (Teamwork and Networking) องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องตระหนัก ถึงความร่วมมือ การแบ่งปัน การทำงานเป็นทีม การทำงานแบบเครือข่าย เป็นการทำหน้าที่มีใช้เพียงแต่การแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาว และริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างการแข่งขันและการสร้างพลังร่วมกันอันจะทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโต

5.5.3.2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ด้านการพัฒนาครู พบว่า เปรียบเทียบกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง และหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติ

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

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

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

รายบุคคลแบบองค์การ ซึ่งการให้รางวัลอาจใช้หลายรูปแบบ เช่น จากบุคคลที่ผู้ร่วมงานยอมรับ ซึ่งเป็นบุคคลที่อาจเสนอแผนงานอื่นที่มีประโยชน์ต่อทุกคนมาแลกเปลี่ยนเมื่อองค์การมีการเรียนรู้ และเติบโตขึ้น เป็นต้น

5.6 ข้อเสนอแนะ

5.6.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

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

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

5.6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.6.2.1 ควรให้มีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตพื้นที่อื่น ๆ นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ เพราะว่าประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ อยู่ในเขตพื้นที่โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 และทำการอบรมตามกรอบที่ผู้วิจัยกำหนดไว้เพียงบางส่วนเท่านั้น

5.6.2.2 เพื่อให้เกิดความชัดเจนในผลการวิจัย จึงควรมีการศึกษาในลักษณะที่ตัวแปร แต่ละตัวสามารถส่งผลซึ่งกันและกันได้ หรือมีอิทธิพลย้อนกลับได้ จะเป็นการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด