

กระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตาม
ทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี

ศักดิ์ชาย อาสนจินดา

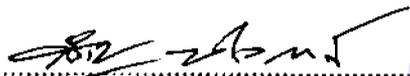
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2549

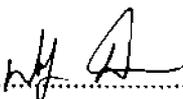
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

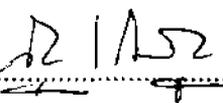
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์เรื่องกระบวนการพัฒนาครูระดับ
ปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เสนอโดย นายศักดิ์ชาย อาสนจินดา เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

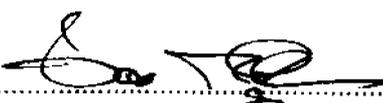

.....รองอธิการบดี ฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สำราญ พงษ์โอภาส)
วันที่ 3 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2550

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสน่ห์ สุขเคหา)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ เรือนนะการ)


.....กรรมการ
(ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ)


.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(นายชลอ กองสุทธิใจ)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	กระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ เรือนนระการ ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ
ชื่อนักศึกษา	ศักดิ์ชาย อาสนจินดา
สาขา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2549

บทคัดย่อ

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษากระบวนการพัฒนาครู ระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี และ 2) เปรียบเทียบกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาของผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี จำนวน 271 คน การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaires) ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน และทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้ทดสอบที (t – test) และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one – way ANOVA) โดยใช้วิธีการทดสอบเอฟ (F – test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยสถานภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน ซึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 5 – 10 ปี มากที่สุด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด
2. ระดับของทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู การวางแผนพัฒนาครู

การดำเนินการตามแผนการพัฒนาคู และการประเมินผลการพัฒนาคู พบว่าทุกด้านผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษามีทักษะอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับทักษะของกระบวนการพัฒนาคูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทักษะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ผลการเปรียบเทียบมีดังนี้

3.1 ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ที่มีสถานภาพในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันมีทักษะของกระบวนการพัฒนาคูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันมีทักษะของกระบวนการพัฒนาคูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีทักษะของกระบวนการพัฒนาคูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Thesis Title	The Developmental Process for Childhood Teachers in Private Schools from the Point of View of Administrators, Teachers, and School Board Members under Saraburi Educational Service Area Office
Thesis Advisors	Asst. Prof. Dr. Prasert Rueannakarn Dr. Supot Kerdsuwan
Name	Sakchai Asanajinda
Concentration	Educational Administration
Academic Year	2006

ABSTRACT

This research aims to 1) study the developmental process for childhood teachers in private schools from the point of view of administrators, teachers and school board members, under Saraburi Educational Service Area Office, and 2) compare the developmental process for childhood teachers in private schools from the point of view of school administrators, teachers, and school board members under Saraburi Educational Service Area Office as classified by work experience and educational qualifications. The sample group, obtained by stratified random sampling, consisted of 271 school administrators, teachers, and school board members. The instrument used was a set of questionnaires divided into 3 parts. The data was analyzed to calculate t-test, one-way ANOVA, and F-test.

Findings indicated that:

1. according to the data analysis on the samples' status, i.e. working status, work experience, and educational qualification, it found that most samples were teachers with 5-10 year work experience and who have graduated with a bachelor's degree or its equal.

2. levels of views of administrators, teachers, and school board members under Saraburi Educational Service Area Office toward the developmental process for childhood teachers in private schools as classified by the necessity set in the teacher development, the teacher development planning, management according to the teacher development planning, and the teacher development evaluation were rated at a high level of the average.

3. regarding the comparison of the view level average of the developmental process for childhood teachers in private schools in view of administrators, teachers, and school board members under Saraburi Educational Service Area Office, the results were as follows:

3.1 administrators, teachers, and school board members, under Saraburi Educational Service Area Office of different working status had no difference views on the developmental process for childhood teachers in private schools at a .05 level of statistical significance.

3.2 administrators, teachers, and school board members under Saraburi Educational Service Area office of different working experience had different views on the developmental process for childhood teachers in private schools at a .05 level of statistical significance.

3.3 administrators, teachers, and school board members under Saraburi Educational Service Area Office of different educational levels had no different views on the developmental process for childhood teachers in private schools at a .05 level of statistical significance.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี เนื่องจากได้รับความเมตตาให้การสนับสนุนจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ เรือนนภาร ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และการให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางอันเป็นประโยชน์ตลอดจนดูแลอย่างใกล้ชิดพร้อมทั้งให้กำลังใจ ในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วยความเคารพเพียง

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรพงษ์ ปนาทกุล อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ดร.แสน สมนึก ศึกษาพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ดร.บุญเรือง ศรีเหรียญ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ นายบุญเกียรติ ละเอียดปลิว ศึกษาพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 นายรัก ชนศักดิ์สถิต ผู้อำนวยการโรงเรียนสองคอนวิทยา ที่กรุณาตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรีที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณคณะอาจารย์ผู้สอนทุกท่าน เพื่อนนักศึกษาปริญญาโท รวมทั้งรุ่นพี่ที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งมิได้กล่าวมาที่นี้ที่มีส่วนทำให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมเป็นสักการบูชา พระคุณบิดา มารดา และครูอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ผู้วิจัยตั้งแต่เยาว์วัยถึงปัจจุบันตลอดจนผู้มีพระคุณที่สนับสนุนให้การช่วยเหลือมาโดยตลอด

ศักดิ์ชาย อาสนจินดา

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1	
บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	7
บทที่ 2	
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
การจัดการศึกษา.....	9
การจัดการศึกษาคามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.....	9
การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย.....	12
บุคลากรทางการศึกษาในระดับปฐมวัย.....	22
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการแสดงทัศนนะ.....	25
ความหมายของทัศนนะ.....	25
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการแสดงทัศนนะ.....	26
การพัฒนาครู.....	27
ความหมายของการพัฒนาครู.....	27
ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาครู.....	28
แนวคิดกระบวนการพัฒนาครู.....	30
กระบวนการพัฒนาครู.....	31
การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู.....	31
การวางแผนพัฒนาครู.....	33
การดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู.....	36
การประเมินผลการพัฒนาครู.....	39

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
งานวิจัยภายในประเทศ.....	43
งานวิจัยต่างประเทศ.....	47
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	49
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	50
การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	70
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	70
สมมติฐานในการวิจัย.....	70
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	71
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
สรุปผลการวิจัย.....	73
อภิปรายผลการวิจัย.....	76
ข้อเสนอแนะ.....	79
บรรณานุกรม.....	80

	หน้า
ภาคผนวก.....	86
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	87
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	92
ภาคผนวก ค หนังสือราชการเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	94
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	100
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์.....	102

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติหน้าที่.....	49
ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชน จำแนกตามการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู.....	58
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา สระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชน ด้าน การวางแผนพัฒนาครู.....	59
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา สระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชน ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู.....	60
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลทัศนะของ ของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา สระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยใน สถานศึกษา เอกชน ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู.....	61
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลทัศนะของ ของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา สระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยใน สถานศึกษา เอกชน ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู.....	62
ตาราง 8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยใน สถานศึกษา เอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระบุรี จำแนกตาม สถานภาพในการปฏิบัติหน้าที่.....	63

ตาราง 9	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู.....	64
ตาราง 10	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ด้านการวางแผนพัฒนาครู.....	64
ตาราง 11	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติของกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนคติของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	65
ตาราง 12	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ทัศนคติต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู.....	66
ตาราง 13	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ทัศนคติต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ด้านการวางแผนพัฒนาครู.....	67
ตาราง 14	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ทัศนคติต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู.....	67
ตาราง 15	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ทัศนคติต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู.....	68
ตาราง 16	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติของกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนคติของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	69

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
-------	---------------------------	---

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ครูนั้นเป็นบุคคลที่มีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาของประเทศในอดีตที่ผ่านมาและปัจจุบัน ทุกประเทศที่พัฒนาแล้วได้ให้ความสำคัญกับครูโดยถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทในการสร้างอนาคตของชาติ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กล่าวถึงหมวด 7 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างพอเพียง ที่ผ่านมากกระทรวงศึกษาธิการได้มุ่งมั่นพัฒนาครูในหลากหลายรูปแบบ เพื่อต้องการให้ครูมีศักยภาพในการสอนไม่ว่าจะเป็นครูในระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือระดับอุดมศึกษาจึงได้มีการส่งเสริมการพัฒนาครู เช่น 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การสัมมนาทางวิชาการ 3) การฝึกอบรม 4) การทัศนศึกษาและดูงาน และ 5) การนิเทศ แต่ส่วนใหญ่แล้วหลังจากการพัฒนาครูไปแล้วก็ยังประสบปัญหาในเรื่องของ 1) ครูเมื่อรับการฝึกอบรมไปแล้วไม่นำไปปฏิบัติ 2) มองไม่เห็นความสำคัญจึงไม่นำไปใช้ 3) ไม่เข้าใจกระบวนการที่จะนำลงไปสู่การปฏิบัติ 4) ไม่นำผลที่ได้จากการฝึกอบรมพัฒนาลงไปสู่นักเรียน ชุมชนอย่างจริงจัง และ 5) ขาดงบประมาณสนับสนุน จึงทำให้การพัฒนาครูไม่เป็นไปตามเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 7 มาตรา 52 ที่ต้องการให้การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 ก, หน้า 30)

ดังนั้นสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารการศึกษาของประเทศ เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลมาโดยตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับการศึกษาปฐมวัย ที่เอกชนนั้นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากที่สุด ซึ่งในแผนยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปและการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2544 ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องของการพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรเป็นอย่างมาก กล่าวคือ มุ่งให้บุคลากรทางการศึกษาเอกชนนั้นได้รับการพัฒนาในด้านความสามารถอย่าง

ต่อเนื่องที่สามารถดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยเฉพาะครูในระดับปฐมวัย ซึ่งนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมและปลูกฝังสิ่งที่ดีให้กับเด็ก และยังช่วยให้เด็กมีความพร้อมในการเรียนรู้อย่างถูกต้อง มุ่งส่งเสริมและให้มีการพัฒนาครูในระดับปฐมวัยในหลายๆวิธี เช่น 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาต่อ 3) การทัศนศึกษาและดูงาน 4) การนิเทศภายใน 5) การสัมมนาทางวิชาการ และ 6) การประชุมเชิงปฏิบัติการ แต่การพัฒนาครูในระดับปฐมวัยก็ยังประสบปัญหา เช่น 1) เมื่อรับการฝึกอบรมไปแล้วไม่นำไปปฏิบัติ 2) ไม่เข้าใจกระบวนการที่จะนำไปปฏิบัติ 3) ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน 4) ขาดงบประมาณสนับสนุน และ 5) ผลของการฝึกอบรมยังไม่ลงสู่ตัวนักเรียนอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2544, หน้า 32) จึงเห็นได้ว่าสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนได้มีการพัฒนาปรับปรุงการพัฒนาครูมาโดยตลอด แต่ก็ยังมีปัญหาอยู่โดยเฉพาะประเด็นปัญหากระบวนการพัฒนาครูในระดับปฐมวัยที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาที่ยังต้องมีการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยเกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

สำหรับครูปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขตพื้นที่ได้มีการพัฒนาครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยทางเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรีได้มีการพัฒนาคุณภาพครู โดยการ 1) ส่งเข้ารับการฝึกอบรม 2) จัดนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง 3) จัดทัศนศึกษา และดูงาน 4) จัดให้มีการศึกษาต่อ 5) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 6) จัดสัมมนาทางวิชาการ แต่การพัฒนาครูของเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ในด้านการนำไปสู่การปฏิบัติจริงยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เพราะผู้บริหารบางส่วนไม่เห็นความสำคัญ และการกำกับติดตาม ครูผู้สอนไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและครูบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในทักษะการจัดการที่จำเป็น เช่น การวางแผนการสอน การเตรียมตัวสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี, 2546-2550, หน้า 13)

จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรียังมีปัญหาและจะต้องเร่งแก้ไข โดยที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ หากยังไม่มีการดำเนินการพัฒนาครูอย่างเร่งด่วนและเป็นระบบแล้ว คงจะไม่สามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ และในสภาพปัจจุบันที่เป็นจริงสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรีมีสถานศึกษาในระดับปฐมวัยอยู่มากมายหลายแห่งที่ได้จัดการศึกษาในระดับปฐมวัยนี้และโดยเฉพาะการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ได้รวบเขตพื้นที่ในทุกอำเภอมาขึ้นโดยตรงกับเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี จึงทำให้มีประชากรอาศัยอยู่กันเป็นจำนวนมากๆ และโดยเฉพาะผู้ปกครองนั้นมีความนิยมที่จะส่งบุตรหลานของตนเองเข้ามาศึกษาในสถานศึกษาเอกชนในระดับปฐมวัยกันเป็นจำนวนมาก

ดังนั้น ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษากระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขต

พื้นที่การศึกษาสระบุรีในอันจะเป็นข้อมูลให้สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และจะได้นำข้อค้นพบในการวิจัยนำไปปรับปรุง เพื่อใช้เป็นแบบอย่างในการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรีต่อไป

ความมุ่งหมายในการวิจัย

ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาครู ระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำข้อมูลไปพัฒนาปรับปรุงกระบวนการพัฒนาครูในระดับปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผลของการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการที่จะตัดสินใจส่งเสริม พัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพของครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระบุรีอย่างจริงจัง และเป็นระบบ
3. ผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการ นักการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ของเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรีในการที่จะนำผลของการวิจัยไปประเมินคุณภาพการพัฒนาครูให้เกิดคุณค่าสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาค้นคว้าเอาไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษากระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระบุรีซึ่งผู้วิจัยนั้นอาศัยแนวความคิดการพัฒนาคัลลากรของแคสเตเตอร์ (Castetter, 1996, pp. 225-265) และยังศึกษา คำราเอกสารของนักวิชาการและนักการศึกษาอีกหลายท่าน ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบของแนวความคิดในการวิจัย โดยจะศึกษากระบวนการการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน

และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี โดยจะแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้คือ

- 1.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู
- 1.2 การวางแผนการพัฒนาครู
- 1.3 การดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู
- 1.4 การประเมินผลการพัฒนาครู

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ที่มีอำเภอทั้งหมด 13 อำเภอ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 48 คน ครูผู้สอน จำนวน 534 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 264 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 846 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี, 2548, หน้า 1)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ นั้น ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา โดยผู้วิจัยนั้นได้คำนวณหาขนาดที่พอดีของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % หรือมีความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการหาขนาดตัวอย่าง (สุวรรีย์ ศิริโกลาภิรมย์, 2546, หน้า 445) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 271 คน โดยผู้วิจัยใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามสัดส่วนผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีอยู่จริงในเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือสถานภาพของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ในการศึกษาครั้งนี้ ต้องการศึกษาสถานภาพใน 6 ด้าน คือ

3.1.1 สถานภาพในการปฏิบัติหน้าที่

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครูผู้สอน
- 3) คณะกรรมการสถานศึกษา

3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี
- 2) 5 – 10 ปี
- 3) 11 – 15 ปี
- 4) สูงกว่า 15 ปี

3.1.3 วุฒิการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3) สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม คือ กระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระบุรี ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ

3.2.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู

3.2.2 การวางแผนการพัฒนาครู

3.2.3 การดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู

3.2.4 การประเมินผลการพัฒนาครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ทัศนะ** หมายถึง การแสดงความคิดเห็นของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือประชาชน เพื่อ

1) เป็นกระบวนการในการร่วมกันแก้ปัญหา และสร้างความเชื่อมั่น 2) เพื่อช่วยใน การตัดสินใจ ในเรื่องต่างๆให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น 3) เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นในการตัดสินใจ 4) เพื่อให้ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาด้วย การจัดประชุม และ 5) ทำให้ผู้ทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดความรู้สึกผูกพันกับงานหรือองค์กร

2. **กระบวนการพัฒนาครู** หมายถึง สภาพการดำเนินงานตามขั้นตอน การดำเนินงาน 4 ขั้นตอน

2.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นหรือปัญหา เพื่อนำมากำหนดเป็นความจำเป็นในการพัฒนาครูในด้านการศึกษาอบรม โครงสร้างขององค์กรที่ต้องปรับเปลี่ยน และการวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

2.2 การวางแผนการพัฒนาครู หมายถึง การเตรียมการอนาคตอย่างเป็นระบบและ เป็นการกำหนดทางเลือก กำหนดเป้าหมาย กำหนดระยะเวลาของแผน กำหนดงบประมาณใน การปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรครูในการวางแผน และกำหนด บทบาทของผู้ปฏิบัติงาน

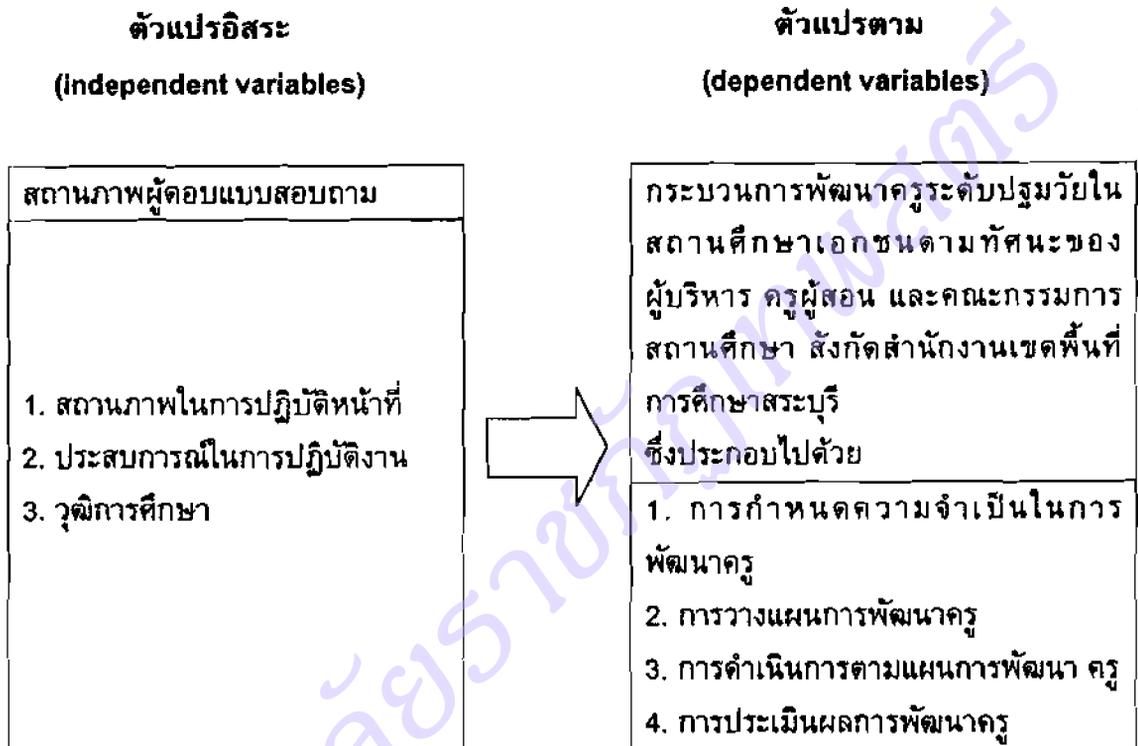
การดำเนินการตามแผนพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินการ หรือการปฏิบัติ กิจกรรมต่างๆตามแผนที่กำหนดหรือนำแผนที่สร้างขึ้นนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการพัฒนา

2.4 การประเมินผลพัฒนาครู หมายถึง การตรวจสอบการดำเนินการพัฒนาครูที่ ผ่านมา ว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และมีความสัมฤทธิ์ผลอย่างไรในช่วง ระยะเวลาที่กำหนด โดยมีขอบข่ายด้านขั้นตอนการประเมิน มาตรฐานการประเมิน และความรู้ ความสามารถของผู้ประเมิน

3. **ระดับปฐมวัย** หมายถึง ระดับเด็กที่มีอายุแรกเกิดจนถึงอายุ 6 ปี
4. **ผู้บริหาร** หมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบดำเนินการบริหารงานในสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ได้แก่ ครูใหญ่, ผู้ช่วยครูใหญ่
5. **สถานศึกษาเอกชน** หมายถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา
6. **คณะกรรมการสถานศึกษา** หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนา และส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาเอกชน
7. **เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระบุรี** หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษาสระบุรีทั้ง 2 เขต ที่ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด 13 อำเภอ คืออำเภอเมืองสระบุรี อำเภอเสาไห้ อำเภอหนองแซง อำเภอแก่งคอย อำเภอหนองโดน อำเภอวิหารแดง อำเภอวังม่วง อำเภอหนองแค อำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอบ้านหม้อ อำเภอพระพุทธบาท อำเภอดอนพุด อำเภอมากเหล็ก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษากระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ซึ่งผู้วิจัยนั้นได้กำหนดกรอบแนวความคิด โดยให้มีสถานะภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาในด้านสถานะภาพ ในเรื่องของกรปฏิบัติหน้าที่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และการศึกษาเป็นตัวแปรอิสระ และมีทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นตัวแปรตาม โดยพิจารณาประเมินจากปัจจัยที่มีผลกระทบต่อทัศนะของการพัฒนาครู ตามแนวคิดทฤษฎีของแคสเตเตอร์ (Casterter, 1996, pp. 225-265) ซึ่งประกอบไปด้วย การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู การวางแผนการพัฒนาครู การดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู การประเมินผลการพัฒนาครู ซึ่งสามารถเขียนเป็นกรอบแนวความคิดตามตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษามีทัศนะต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนมีทัศนะต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษากระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนักวิชาการหลายท่านเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยโดยได้แบ่งขอบข่ายเนื้อหาสาระออกเป็น ดังนี้

1. การจัดการศึกษา
 - 1.1 การจัดการศึกษาดมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
 - 1.2 การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย
 - 1.3 บุคลากรทางการศึกษาในระดับปฐมวัย
 - 1.4 การจัดการศึกษาเอกชน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการแสดงทัศนะ
 - 2.1 ความหมายของทัศนะ
 - 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการแสดงทัศนะ
3. การพัฒนาครู
 - 3.1 ความหมายของการพัฒนาครู
 - 3.2 ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาครู
 - 3.3 แนวคิดกระบวนการพัฒนาครู
 - 3.4 กระบวนการพัฒนาครู
 - 3.4.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู
 - 3.4.2 การวางแผนการพัฒนาครู
 - 3.4.3 การดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู
 - 3.4.4 การประเมินผลการพัฒนาครู
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การจัดการศึกษา

1. การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 นั้นได้กำหนดสิทธิและให้เสรีภาพของชนชาวไทยเกี่ยวกับการได้รับการศึกษาจากรัฐในมาตราที่ 43 " บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายการจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นและเอกชน ทั้งนี้ตามกฎหมายที่กำหนด " จากบทบัญญัตินี้ ในมาตราดังกล่าวจึงได้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งนับได้ว่าเป็นกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาของชาติได้กำหนดรายละเอียดที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในด้านหลักการ สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการศึกษา การบริหารการจัดการศึกษา และอื่นๆ บางส่วน นอกจากนั้นในมาตราที่ 22 ยังได้กล่าวถึงการจัดการศึกษานั้น ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนนั้นมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 13)

ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญขององคกรของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้การฝึกอบรมการสืบสานทางวัฒนธรรม และความก้าวหน้าทางวิชาการให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษายังเป็นการให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยมีการกระจายอำนาจลงไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดการศึกษาปฐมวัย ต่างมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาจึงมีการจัดในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือในระยะแรกเริ่มของเด็กพิการซึ่งมีความต้องการพิเศษ นอกจากนั้นการศึกษายังต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระทรวงศึกษาธิการได้มีการส่งเสริมให้มีระบบของกระบวนการพัฒนาครู ศึกษารจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

1.1 ความหมายของการจัดการศึกษา

จิมมีพร สุวรรณประทีป (2537, หน้า 32) ได้ให้ความหมายการจัดการศึกษา หมายถึงการเสริมสร้างความรู้ความคิด ทักษะ และทัศนคติของแต่ละบุคคล โดยให้มีความรู้ความเข้าใจในสังคมและวัฒนธรรมไทยพอที่จะสามารถวิเคราะห์ทางเลือกต่างๆ ที่เหมาะสมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 7 - 8) ได้ให้ความหมายการจัดการศึกษาหมายถึงการมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งทางด้านปัญญาจิตใจ และสังคมในระดับความคิดค่านิยมและพฤติกรรม โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ขัดเกลาเชิงสังคม

ทักษิณ ชินวัตร (2544, หน้า 15 - 16) ได้ให้ความหมายการจัดการศึกษา หมายถึงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความสมดุลพอดีระหว่างการเป็นคนเก่งคนดี และมีความสุขจะต้องคิดเป็น ทำเป็น มีคุณธรรมศีลธรรมอดทนควบคุมอารมณ์และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ในสังคมได้อย่างมีความสุข

วิทยากร เชียงกูล (2544, คำนำ) ได้ให้ความหมายการจัดการศึกษา หมายถึง การเรียนรู้ใหม่ทั้งในระบบโรงเรียน สื่อมวลชน องค์กรและการเรียนรู้ต่างๆ สภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจการเมือง และสภาพแวดล้อมทางสังคมทุกด้าน เพื่อสร้างคน และสังคมแบบใหม่ให้ เป็นคนที่มีความรู้ควบคู่ๆ ไปด้วยกับจิตสำนึก มีสัมมาอาชีพควบคู่ไปกับการเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ และมี ประสิทธิภาพควบคู่ไปกับคุณธรรมและจริยธรรม

ปรัชญา เวสารัชช (2545, หน้า 20) ได้ให้ความหมายการจัดการศึกษา หมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาทุกด้านจากที่เป็นอยู่ต่างๆ เพื่อ สามารถนำไปสู่ผลผลิตคุณภาพหรือเป้าหมายของการศึกษาได้ตามที่ประสงค์การดำเนินเช่นนี้ จึงไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงธรรมดาแต่ต้องเปลี่ยนแปลงทุกด้านอย่างรวดเร็ว มีแผนการดำเนินการ และมีการผลักดัน

ไฮสโคป (Hightscope, 2006, p. 2) ได้ให้ความหมายการจัดการศึกษา หมายถึง การจัดความรู้ใหม่ๆ ให้กับเด็กที่ทำให้เข้าใจความจริงเกี่ยวกับลักษณะกายภาพและสังคม การ ลงมือกระทำจากสิ่งที่เด็กริเริ่มและประสบการณ์ตรงจะทำให้เด็กได้สร้างสรรค์ความรู้ได้ด้วย ตนเอง

เรกจิโอ เอมีเลีย (Reggio Emilia, 2006, p.1) ได้ให้ความหมายการจัดการศึกษา หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ต่างๆ ให้กับเด็ก โดยให้เด็กเป็นศูนย์กลาง จัดสภาพ การเรียนรู้ที่สนองต่อความอยากรู้ และแรงจูงใจภายในของเด็กในการเรียนรู้ ภายใต้การจัด สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาการของเด็กแต่ละคน

มอนเตสซอรี (Montessori, 2006, p.2) ได้ให้ความหมายการจัดการศึกษา หมายถึง การจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กตามความต้องการด้วยตนเอง และการซึมซับการเรียนรู้จาก สิ่งแวดล้อม จะทำให้เด็กได้รับสิ่งที่ต้องการ และได้รับเสรีภาพตามขอบเขตที่จำกัดจาก สิ่งแวดล้อมที่ได้เตรียมเอาไว้

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การจัดการศึกษา หมายถึง การจัดการเรียนรู้อย่างมีระบบโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพของ มนุษย์ในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม ค่านิยม ความคิด ความประพฤติปฏิบัติ คนที่มีคุณภาพเหล่านี้จะทำให้สังคมมีความมั่นคง สงบสุข มี

ความก้าวหน้าทันต่อ เหตุการณ์ของโลกและสามารถที่จะแข่งขันกับสังคมอื่นบนเวทีระหว่างประเทศได้ และยังสามารถประกอบอาชีพการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ร่วมกันได้อย่างสมานฉันท์

1.2 มาตราที่ 15 ได้กล่าวถึงไว้ในเรื่องของระบบการศึกษา ว่าการศึกษานั้นมีด้วยกันสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบการศึกษา นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีความหมายดังนี้

1) การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมายวิธี การศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษาการวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของความสำเร็จ การศึกษาที่แน่นอน

2) การศึกษานอกกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการที่จะกำหนด จุดหมายรูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลนั้น ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาของหลักสูตรนั้นจะต้องมี ความเหมาะสม สอดคล้องกับ สภาพปัญหา และความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3) การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนนั้นได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาสโดยศึกษาจากบุคคลประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อมหรือแหล่งความรู้อื่นๆ

มาตราที่ 18 การจัดการศึกษาปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัดใน สถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1) สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยนั้น ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศูนย์ พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการ และ เด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น

2) โรงเรียนได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนของเอกชน และโรงเรียนที่สังกัด สถาบันพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น

3) ศูนย์การเรียน อันได้แก่สถานที่เรียนซึ่งเป็นที่หน่วยงานด้านการจัด การศึกษานอกโรงเรียน บุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันทางการแพทย์ สถาน สงเคราะห์ และโรงพยาบาล สถาบันสังคมอื่นเป็นผู้จัด (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 ก, หน้า 9 - 11)

เนื่องจากการจัดการศึกษาเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ ดังนั้นพอสรุปได้ว่า การจัดการศึกษานั้นจำเป็นต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้า ร่วมดำเนินการมีรูปแบบขั้นตอนกติกาศาสตร์และวิธีดำเนินการมีทรัพยากรต่าง ๆ สนับสนุนต้องมี กระบวนการประเมินผล การจัดการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ด้วยทั้งนี้ผลผลิตของการจัด

การศึกษาได้แก่ผู้ที่ได้รับการศึกษาและส่วนผลลัพธ์ผลสะท้อนสุดท้ายคือการมีพลเมืองที่มีคุณภาพและสังคมมีสภาพที่พึงประสงค์

1.3 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2559

การจัดการศึกษาก่อนระดับประถมศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักนายกรัฐมนตรีได้กำหนดแผนการศึกษา เพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดและส่งเสริมให้เด็กก่อนระดับประถมศึกษาได้รับการพัฒนา ทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาให้สอดคล้องตามหลักจิตวิทยา พัฒนาการ และให้มีการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าเรียนในระดับประถมศึกษาอย่างทั่วถึงตามแผนการศึกษา พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2559 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 ข, หน้า 15)

1) พัฒนาคอนอย่างรอบคอบ และสมดุล เพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนาโดยที่ให้มีเป้าหมายที่จะพัฒนาเด็กปฐมวัยอายุ 0 - 6 ปี ทุกคนได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมทุกด้านก่อนเข้าสู่ระบบการศึกษาซึ่งมีกรอบการดำเนินงานเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา และการเตรียมความพร้อมของเด็กปฐมวัย ในรูปแบบที่มีหลากหลายโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การให้ความรู้กับพ่อแม่ ผู้ปกครอง รวมทั้งผู้ที่เตรียมตัวเป็นพ่อแม่ และ มุ่งส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาระดับปฐมวัยนั้นให้มีคุณภาพครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายเพื่อพัฒนารากฐานพัฒนาการของทุกชีวิตอย่างเหมาะสม

2) ปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนได้เรียนตามธรรมชาติ ได้เต็มตามศักยภาพโดยมีเป้าหมายให้ครูทุกคนนั้นได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการที่จะจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด

3) ปลุกฝัง และเป็นการเสริมสร้างศีลธรรมมีคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมต่างๆ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามระเบียบวิถีชีวิตที่ดีงาม

จากหลักการดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ให้กับผู้เรียนให้มีความสมดุลในทุกๆ ด้านและก่อให้เกิด 1) ความรู้ความคิด ทักษะ และทัศนคติที่ดี 2) มีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีงาม 3) อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข 4) มีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก 5) สามารถประกอบอาชีพตามที่ต้องการและความถนัด

2. การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

เด็กเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่ายิ่งอันเป็นความหวังของครอบครัว เป็นผู้สืบทอดมรดกทางวัฒนธรรม และความเป็นมนุษยชาติ เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ อนาคตของชาติขึ้นอยู่กับคุณภาพของเด็ก เด็กที่มีความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจมีพัฒนาการ ในทุกๆ ด้านที่เหมาะสมกับวัย ไม่ว่าจะเป็นพัฒนาการทางด้านร่างกาย สติปัญญาอารมณ์สังคมและจริยธรรม จะเป็นผู้ที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ประเทศชาติ เด็กในวัยเริ่มแรกของชีวิต หรือที่เรียกว่า " เด็กปฐมวัย " คือ วัยตั้งแต่แรกเกิด จนถึง 6 ปี จัดได้ว่าเป็นระยะสำคัญที่สุดของชีวิต ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาในทุก ๆ ด้านของมนุษย์ ทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม บุคลิกภาพ โดยเฉพาะด้านสติปัญญาจะเจริญมากที่สุด ในวัยนี้ จะเป็นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อพัฒนาการในช่วงอื่นๆ ของชีวิตเป็นอย่างมาก

2.1 ความหมายของการจัดการศึกษาปฐมวัย

การจัดการศึกษาปฐมวัยนั้นมีผู้เรียกที่แตกต่างกันไป เช่น การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา, การศึกษาก่อนวัยเรียน, การศึกษาปฐมวัย ซึ่งมีผู้ให้ความหมายเอาไว้

สมเดช สีแสง (2539, หน้า 9) ได้ให้ความหมายการจัดการศึกษาปฐมวัยนั้น หมายถึงการจัดการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาความพร้อมของเด็กทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจสติปัญญา บุคลิกภาพและสังคม เพื่อรับการศึกษาในระดับต่อไป

เยาวพา เฉชะคุปต์ (2541, หน้า 32) ได้ให้ความหมายการจัดการศึกษาปฐมวัย หมายถึงการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 5 ปี การจัดการศึกษาดังกล่าว จะมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างไปจากระดับอื่นๆ ทั้งนี้เพราะเด็กในวัยนี้เป็นวัยที่สำคัญต่อการวางรากฐานบุคลิกภาพและพัฒนาการทางสมอง

นิตินันท์ วิชิตชลชัย (2541, หน้า 3 - 5) ได้ให้ความหมายการจัดการศึกษาปฐมวัย หมายถึงการเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (2542, หน้า 221) ได้ให้ความหมายการจัดการศึกษาปฐมวัย หมายถึงการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาการตามวัยของเด็กทุกด้าน คือ ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา

กล่าวโดยสรุปการจัดการศึกษาปฐมวัย หมายถึงการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปี เพื่อเตรียมความพร้อมของเด็กทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สติปัญญา บุคลิกภาพและสังคมเพื่อรับการศึกษาในระดับต่อไป

2.2 ปรัชญาและแนวความคิดพื้นฐานของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

สำหรับปรัชญาและแนวคิดของนักการศึกษาปฐมวัยของไทยนั้นซึ่งการศึกษาในทัศนะต่างๆ ของนักการศึกษาปฐมวัย จะช่วยให้ผู้ศึกษามีความรู้ความเข้าใจหลักการและแนวคิดในการจัดการศึกษา ประสพการณ์ ตลอดจนสามารถนำหลักการทั้งแบบของไทยและแบบสากลนั้นมาผสมผสานกัน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัยให้เหมาะสมกับสภาวะสังคมไทยซึ่งนักการศึกษาปฐมวัยของไทย ได้เสนอความคิดไว้หลายท่าน เช่น

พัชรี เจตน์เจริญรักษ์ (2536, หน้า 4 - 5) นั้นได้กล่าวถึงความสำคัญของเด็กปฐมวัยว่าคุณูปการสำคัญของการพัฒนาอยู่ที่การพัฒนาคนให้มีความฉลาดที่จะสามารถเรียนรู้ คิด เป็นทำเป็นและตั้งอยู่ในความดีใต้นั้นจึงจะแก้ไขปัญหาสังคมได้และยังกล่าวถึงเป้าหมายของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยไว้ว่า การจัดการศึกษาให้กับเด็กย่อมมุ่งให้เด็กเป็นผู้ที่มีความสามารถจะประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิตต่อไปหากพิจารณาให้ถี่จะเห็นว่าการศึกษา

ทำให้คนเราได้รับความสำเร็จในชีวิตมิใช่สอนให้เรียนเก่งเท่านั้น จริงแล้วการที่คนเราจะมีชีวิตอย่างมีความสุขย่อมต้องมีสุขภาพกาย สุขภาพจิต มีสติปัญญาพอที่จะเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนรู้จักที่จะปรับตัวเข้ากับบุคคล และสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งช่วยสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป้าหมายของการจัดการศึกษาระดับนี้เน้นจึงเป็นไปเพื่อการพัฒนาเด็กทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมสติปัญญา

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัยมีผู้กล่าวถึง

หรรษา นิลวิเชียร (2535, หน้า 16 - 18) สรุปจากผลงานของโคลเบิร์ก (Kohlberg, 1968, unpagged) & โคแวน (Cowan, 1976, unpagged) และจากหนังสือของ โดเปรา (Dopera, 1987, unpagged) ซึ่งสามารถสรุปเป็นทฤษฎีได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มทฤษฎีกรรมพันธุ์ - วุฒิภาวะ (genetic - maturational theory)

นักทฤษฎีนี้จะมีความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของคนนั้น ขึ้นอยู่กับวุฒิภาวะของระบบประสาทซึ่งเกิดอยู่ภายใต้การควบคุมของยีนส์ (genes) ตัวอย่างเช่น การที่เด็กเดินได้เร็วหรือช้าต่างกันเป็นผลมาจากกรรมพันธุ์ วุฒิทางประสาทการรับรู้ ทักษะทางร่างกายและ ทางด้านสติปัญญาเป็นสิ่ง จำเป็นที่จะต้องมีก่อนที่เด็กจะมีความสามารถในการเรียนรู้ส่วนประสบการณ์มีผลกระทบน้อย หรืออาจก่อให้เกิดอันตรายก่อนมีการเริ่มต้นของวุฒิภาวะ

นักวุฒิภาวะนิยม (maturationalist) ยังมองเห็นความสำคัญการถ่ายทอดทางกรรมพันธุ์อีกด้วย กีเซลล์และกีเซลล์ (Gesell & Gesell) ผู้มีชื่อเสียงด้านการศึกษาพัฒนาเด็กด้านนี้กล่าวไว้ว่า คนที่มีอายุต่างกันนั้นเนื่องมาจากความแตกต่างด้านวุฒิภาวะ คนที่มีอายุน้อยกว่ายังไม่เจริญทางด้านวุฒิภาวะจึงยังอาจไม่เข้าใจ หรือทำในสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าคนที่อายุมากกว่า การสอนจึงมีบทบาทเพียงการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กที่พร้อมจะเรียน ครูและผู้ปกครองควรจัดบรรยากาศให้ความอบอุ่นสบายใจให้แก่เด็กเพื่อที่จะได้ทำในสิ่งที่สนใจและต้องการแนวคิดในการจัดการอนุบาลศึกษาของโฟรเบล (froebel) ก็สะท้อนให้เห็นหลักการของทฤษฎีวุฒิภาวะของโฟรเบล (froebel) มีความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของเด็กว่าเป็นสิ่งที่ปฏิบัติตามธรรมชาติบทบาทของครูคือ ชาวสวนส่วนเด็กนั้นเปรียบเสมือนเมล็ดพืชที่ได้รับการปลูกและเจริญงอกงาม โปรแกรมการศึกษาปฐมวัยที่มีความเชื่อเช่นนี้ ที่จะสะท้อนให้เห็นบทบาทของครูซึ่งเป็นผู้คิด กิจกรรมและประสบการณ์ให้กับเด็กมีความเจริญงอกงาม หรือเรียนในส่วนที่ได้รับ การดูแลอย่างดีการเล่นจะเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของการเรียน

2) ทฤษฎีพฤติกรรม - สิ่งแวดล้อม (environmental - behavioral theory)

ทฤษฎีนี้มีที่มาจากจอห์น ล็อค (John Locke) เอ็ดเวิร์ด ธอมดิค (Edward Thomdike) บี เอฟ สกินเนอร์ (B.F.Skinner) ทฤษฎีนี้จะเชื่อว่า เด็กคือผ้าที่ชาวสะอาดที่สุดผู้ใหญ่จะต้องจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้ นักทฤษฎีกลุ่มนี้มีหลักการคือการให้แรงจูงใจทางบวก (positive reinforcement) และการให้แรงจูงใจทางลบ (negative reinforcement)

นักพฤติกรรมนิยมอีกผู้หนึ่งที่ได้รับอิทธิพลจากธอร์นไดค์ และเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงทฤษฎี ปฏิบัติการสร้างเงื่อนไข คือ สกินเนอร์ (skinner) ย้ำความสำคัญของการสอนว่าต่างเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุดในกระบวนการศึกษา คือ การรู้จักเลือก และใช้เทคนิคการเสริมแรง สกินเนอร์สนับสนุนให้ใช้การเสริมแรงในทางที่บวกมากกว่าการเสริมแรงในทางลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสริมแรงโดยทันทีให้กับผู้เริ่มเรียนใหม่ๆ บทเรียนโปรแกรมและเครื่องช่วยสอนเป็นตัวอย่างสื่อการสอนที่ได้มีแนวคิดมาจากนักจิตวิทยาของกลุ่มพฤติกรรมนิยม เพราะสื่อดังกล่าวจะเน้นเรื่องการให้นักเรียนตอบคำถามและให้รางวัลทันทีในรูปของค่าเฉลย หลักสูตรที่จัดลำดับขั้นตอนการเรียนการสอนไว้เฉพาะเจาะจงเป็นแบบแผนจะอาศัยพื้นฐานและแนวคิดจากทฤษฎีพฤติกรรม ตัวอย่างเช่น มีการให้แรงเสริมสร้างเงื่อนไขการตอบควบคุมสิ่งเร้า การกระตุ้น การปรับพฤติกรรม การลงโทษ การคัดออก หรือเทคนิคการทำให้เลือนหายไป

3) ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาหรือปฏิสัมพันธ์ (cognitive - developmental or integrationist theory) หรือทฤษฎีกลุ่มสร้างสรรค์นิยม (Constructivist) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ได้แก่ จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) จังค์ เปียเจต์ (Jean Piaget) ซุลลิแวน (Sullivan) โฮลท์ (John Holt) นักจิตวิทยาและนักการศึกษาในกลุ่มนี้เชื่อว่า เด็กจะเกิดการเรียนรู้และมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับโลกที่เขาอาศัยอยู่ นักจิตวิทยาและนักวิชาการกลุ่มนี้จะไม่ยอมรับความคิดเห็นต่างๆ ของ กลุ่มพฤติกรรม นักการศึกษาของกลุ่มทฤษฎีพัฒนาสติปัญญา เช่น ดิวอี้ (John Dewey) เชื่อว่า จุดมุ่งหมายของการศึกษานั้น คือเป็นความเจริญงอกงาม ประสบการณ์ทางด้านบวกเท่านั้นที่จะช่วยให้คนได้มีความเจริญงอกงามขึ้น การเรียนโดยการปฏิบัติจริง หรือมีปฏิสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งสำคัญของการศึกษา ความรู้จะมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์

จังค์ เปียเจต์ (Jean Piaget) นักจิตวิทยาผู้มีชื่อเสียงชาวสวิสนั้น ความคิดได้รับการเชื่อถือและนำมาใช้อย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะในวงการปฐมวัยศึกษานั้นเชื่อว่าความรู้ที่รับรู้เป็นสิ่งที่ถูกและสร้างขึ้นโดยผ่านกระบวนการสิ่งเร้าตอบสนองหรือการจดจำเลียนแบบ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นก็ต่อ เมื่อระดับความซับซ้อนของสิ่งที่เรียนสอดคล้องกับพัฒนาการทางสติปัญญา

ซุลลิแวน (Sullivan) ชี้ให้เห็นว่า คำอธิบายเรื่องพัฒนาการของเปียเจต์ ช่วยให้ครูได้มองนักเรียนเป็นบุคคลที่กำลังเจริญเติบโตและได้งอกงามตามที่เป็นจริง โคลห์เบิร์กและเมเยอร์ (Kohlberg & Mayer) ทั้งสองสนับสนุนทฤษฎีของเปียเจต์และดิวอี้ โดยได้กล่าวไว้ว่า เด็กๆ ไม่ใช่ต้นไม้หรือเครื่องจักรแต่หากเป็นนักปรัชญาหรือนักวิทยาศาสตร์ และจอห์น โฮลท์ (John Holt) นักการศึกษาชื่อดังของสหรัฐอเมริกาสนับสนุนความคิดที่ว่าเด็กเรียนอิสระด้วยความสนใจและความอยากรู้อยากเห็นของตนเองไม่ใช่ต้องการที่ให้อาใจผู้ใหญ่หรือผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าบทบาทของเด็ก

กล่าวโดยสรุป ปรัชญาและแนวความคิดพื้นฐาน ของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย นั้นช่วยให้เราได้เกิดการเรียนรู้พื้นฐานในเรื่องของวุฒิภาวะ ความต้องการ การสร้างแรงจูงใจ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับเด็กระดับปฐมวัย และยังเชื่อว่าความรู้ของเด็กเป็นสิ่งที่ถูกและสร้างขึ้นโดยผ่านกระบวนการ หรือการจดจำเลียนแบบ และยังคงต้องการความเป็นอิสระในการเรียนรู้จะเรียนด้วยความสนใจ

2.3 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทยเกี่ยวกับการที่ได้รับความศึกษาจากรัฐในมาตรา 43 ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายการจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นและเอกชน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด จากบทบัญญัติในมาตราดังกล่าว จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งนับได้ว่าเป็นแบบกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาของชาติซึ่งได้มีการกำหนดในเรื่องรายละเอียดที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาทางการศึกษาระบบการศึกษาการบริหารการจัดการและอื่นๆ บางส่วน ดังนี้

มาตรา 8 (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

มาตรา 9 (2) ให้กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา 18 (1) การจัดการศึกษาปฐมวัย ให้จัดในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น

2.4 ยุทธศาสตร์ระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติที่เกี่ยวข้งกับการศึกษาในระดับปฐมวัย

2.4.1 ยุทธศาสตร์ระดับนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย

กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ ระดับนโยบาย ในส่วนที่ต้องเกี่ยวข้องข้งกับการจัดการศึกษาปฐมวัย โดยได้ดำเนินการดังนี้

1) ส่งเสริมสนับสนุนให้พ่อแม่ผู้ปกครอง เครือญาติ และผู้ที่จะเตรียมตัวเป็นพ่อ แม่ มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูเด็กตั้งแต่ในครรภ์มารดา และแรกเกิดได้อย่างถูกต้องที่เหมาะสม และสามารถที่เตรียมความพร้อมของเด็กปฐมวัยอย่างมีคุณภาพเพื่อให้เด็กมีวุฒิภาวะสามารถเข้าสู่ระบบการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

2) ส่งเสริมบุคคล ครอบครัวชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นให้สามารถจัดการศึกษาปฐมวัยได้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายได้ตามมาตรฐาน

3) สร้างระบบและกลไกการตรวจสอบความบกพร่อง หรือความผิดปกติของเด็กตั้งแต่วัยเยาว์เพื่อให้สามารถที่จะป้องกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทัน่วงทีและไม่เป็นอุปสรรคของการเรียนรู้ในระยะต่อไป

4) เร่งสร้างระบบและกลไกการให้ความรู้แก่พ่อแม่ในการอบรมเลี้ยงดู และให้การศึกษาแก่บุตร ผู้ที่อยู่ในปกครองให้เป็นไปอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ตามสิทธิที่รัฐกำหนดไว้ในมาตรา 13 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545

5) จัดเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาก่อนประถม เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีคุณภาพ

6) เร่งสร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพในการอบรมเลี้ยงดูเด็กอย่างต่อเนื่อง

7) กำหนดมาตรฐานของการพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจวัดคุณภาพ และให้มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

8) ประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาเด็กอายุ 0 - 5 ปี และเกิดความร่วมมือในการดำเนินงาน

2.4.2 ยุทธศาสตร์ระดับปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ระดับปฏิบัติดังนี้

1) สถานศึกษาทุกระดับโดยเฉพาะระดับอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่หรือประสานกับแหล่งการเรียนรู้หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการหรือร่วมดำเนินการเพื่อให้พ่อแม่ผู้ปกครอง และผู้ที่จะเตรียมตัวเป็นพ่อแม่ที่มีความรู้มีความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาแก่บุตรหรือบุคคลที่อยู่ในความดูแล

2) สนับสนุนสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยโรงเรียนประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและได้ดำเนินการ หรือร่วมมือกับส่วนราชการ พ่อแม่ผู้ปกครองให้การศึกษาอบรมเลี้ยงดูเด็ก หรือการเตรียมความพร้อมให้กับเด็กให้พ่อแม่ผู้ปกครอง หรือผู้จะมีบุตร

3) สนับสนุนให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของหน่วยงานมี ความพร้อมทางด้านปัจจัย เพื่อให้สามารถจัดเตรียมความพร้อมได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

4) สนับสนุนให้บุคลากรทำหน้าที่ให้การอบรมเลี้ยงดูเด็ก และจะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีความรู้ ประสบการณ์อย่างเพียงพอที่จะทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 หลักการและรูปแบบในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

2.5.1 หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในด้านหลักการ สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา และระบบการศึกษาในการบริหารและการจัดการศึกษาให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีสิทธิที่จะจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับได้ตามแต่มีความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่นให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อม ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสาน และส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา จากหลักการดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการการกระจายอำนาจด้านการจัดการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดหลักการในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ดังนี้

1) การจัดการศึกษาปฐมวัยให้ถ่ายโอนการจัดการศึกษาปฐมวัยไปยัง องค์กรบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลที่สถานศึกษาตั้งอยู่ในพื้นที่ตามความพร้อมและตามหลักเกณฑ์ของการประเมินที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการนั้นโดยกำหนดระยะเวลาในการถ่ายโอนไว้ในระยะที่ 1 ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 – 2548 ในระหว่างระยะเวลาดังกล่าวกระทรวงศึกษาธิการจะต้องส่งเสริมให้มีการประสานความร่วมมือระหว่างเขตพื้นที่ การศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีพร้อมในการเตรียมรับการถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษา โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นที่ประสงค์จะรับโอนสถานศึกษาแจ้งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีสถานศึกษาที่จะโอนสังกัดอยู่ เพื่อให้มีการประสานงานและกำหนดสถานศึกษาที่จะมีการถ่ายโอน และจัดเตรียมแผนการถ่ายโอนร่วมกันเป็นการล่วงหน้าโดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนการถ่ายโอนสถานศึกษานั้นๆ

2) ในการจัดตั้งสถานศึกษาขึ้นใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ให้สามารถที่จะกระทำได้ทุกระดับการศึกษา และสามารถจะจัดการศึกษาได้ทั้งในระบบนอกระบบทั้งนี้ขึ้นขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเคยดำเนินการจัดการศึกษาในระดับที่จัดตั้งสถานศึกษาใหม่อยู่ แล้วนั้นให้จัดตั้งสถานศึกษาใหม่ได้เลย โดยแจ้งให้สำนักงานในเขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษานั้นตั้งอยู่ทราบก่อนการจัดตั้งในกรณีที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ไม่เคยที่จัดการศึกษาในระดับนั้นมาก่อนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งสถานศึกษาได้ถ้าเมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีความพร้อมตามหลักเกณฑ์

ที่กำหนดในกฎกระทรวงเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นตามความในมาตรา 42 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

3) ประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระทรวงศึกษาธิการ และคณะกรรมการการกระจายอำนาจ ในระยะแรกที่ยังไม่มีการถ่ายโอนการจัดการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้จัดมีตัวแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าไปมีส่วนร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจัดการศึกษาโดยเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการในคณะกรรมการการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการของสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ในระหว่างการเตรียมความพร้อมนั้นเพื่อรองรับเพื่อการถ่ายโอนสถานศึกษา คณะกรรมการการกระจายอำนาจ ตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผน และขั้นตอน ในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎกระทรวงศึกษาธิการที่จะทำหน้าที่สนับสนุนส่งเสริม และกำหนดให้มีการวางระบบบริหารงานบุคคลในการที่จะเอื้อต่อการถ่ายโอนภารกิจและอำนาจหน้าที่ทางการศึกษา ทั้งนี้โดยกำหนดในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ได้รับหลักประกันในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ทัดเทียมกับครู และบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่จะมีอยู่ในเขตจังหวัดเพื่อที่มีการประสานสนับสนุนการบริหารจัดการการศึกษาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระทรวงศึกษาธิการมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2.5.2 รูปแบบการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยมีลักษณะการจัดในรูปแบบของการบริการ ซึ่งแบ่งการจัดบริการการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1) การจัดบริการเพื่อพัฒนาเด็กอายุ 0 - 6 ปี จำแนกเป็น การจัดบริการเพื่อพัฒนาเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปีนั้นเป็นการจัดบริการในลักษณะของการเลี้ยงดูเด็กที่ในสถานรับเลี้ยงเด็กต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน ภายใต้การดูแลของกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

2) การจัดบริการเพื่อเด็กอายุ 3 - 6 ปี เป็นการจัดที่ให้บริการในลักษณะของการเตรียมความพร้อมใน 3 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบชั้นอนุบาล ชั้นเด็กเล็ก และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3) การจัดบริการเพื่อที่ส่งเสริมการพัฒนาเด็กปฐมวัยได้แก่ การส่งเสริมพัฒนาเด็ก สุขภาพอนามัย การจัดการทำสื่อเพื่อพัฒนาเด็ก การจัดทำคู่มืออบรมเลี้ยงดูเด็ก

2.5.3 การจัดดำเนินการบริการเพื่อการพัฒนาผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย ได้แก่ การพัฒนาครู ผู้บริหาร บุคลากรผู้ดูแลเด็ก พี่เลี้ยงเด็กการพัฒนาครอบครัวและการสร้างอาสาสมัครการพัฒนาครอบครัว ฯลฯ

กล่าวได้โดยสรุป หลักการและการจัดรูปแบบการศึกษาระดับปฐมวัยนั้นมีการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย อายุ 0 - 6 ปี มีหลายกระทรวง และหลายหน่วยงานที่ร่วมมือดำเนินการจัดการศึกษา หน่วยงานส่วนใหญ่มีนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยการจัดบริการเพื่อส่งเสริมพัฒนาทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม คุณภาพชีวิตรวมสิทธิเด็ก นอกจากนี้ยังมีบางหน่วยงานที่มีนโยบายที่พัฒนาเด็กและครอบครัว โดยให้ความรู้กับพ่อแม่ที่มีลูกอายุระหว่าง 0 - 6 ปี การพัฒนาครู และผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กนั้น ได้มีการเผยแพร่ความรู้ไปสู่ประชาชนโดยได้ผ่านสื่อต่าง ๆ ได้แก่ 1) การผลิตเอกสาร 2) การจัดทำนิตยสาร 3) รายการโทรทัศน์ 4) รายการวิทยุ และ 5) การอบรมสัมมนา

2.6 องค์ประกอบในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

ความพร้อมนั้นเป็นองค์ประกอบมีความสำคัญมากในการจัดการศึกษา ระดับปฐมวัยเพราะเป็นข้อหลักปฏิบัติที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่น และให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักการ และมีวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถที่จะจัดการศึกษาได้ สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (มาตรา 41,42) จากบทบัญญัติดังกล่าวนี้จึงได้มีการดำเนินการกำหนดร่างกฎกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

2.6.1 การจัดตั้งคณะกรรมการซึ่งมีหน้าที่ให้รับผิดชอบในด้านของการจัดการศึกษาประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทางด้านการบริหารการศึกษาจะเป็นกรรมการไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด

2.6.2 มีแผนงานในการที่จัดตั้งสถานศึกษาซึ่งมีส่วนประกอบต่างๆ เช่น แผนงานด้านการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใช้ในการจัดการศึกษาและแผนงานด้านการกำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคลากรที่สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของรัฐ มีแผนงานด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพการพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการศึกษาและการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่ชัดเจน

2.6.3 มีจำนวนผู้เข้ารับการศึกษาที่เพียงพอซึ่งคุ้มค่าสำหรับ การจัด ตั้งสถานศึกษาขึ้นใหม่

2.6.4 มีการศึกษารับฟังความคิดเห็นของเอกชนที่จัดการศึกษาและประชาชนที่อยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชนที่อยู่ในท้องถิ่น

2.6.5 มีทำเลที่ตั้งของสถานศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ในการที่จะเดินทางของนักเรียน และการคมนาคม

แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของนักวิชาการทางการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพร้อมในการศึกษา ดังนี้

ชุมพล รัตนเลิศลพ (2542, หน้า 9 - 10) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ของจังหวัดแพร่ ว่า ความพร้อม หมายถึง ความพร้อมของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ

1) ความพร้อมในด้านปริมาณ ได้แก่ ความพร้อมของจำนวนประชากร ในห้องเรียน จำนวนนักเรียน จำนวนบุคลากรทางการศึกษาจำนวนงบประมาณและค่าใช้จ่ายทางการศึกษาจำนวนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน จำนวนอาคารเรียนประกอบด้วยห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ และความพร้อมด้านอื่นๆ

2) ความพร้อมในด้านคุณภาพ ได้แก่ ความพร้อมในด้านความรู้ความสามารถ และมีความเข้าใจของประชากรในวัยเรียน นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา ประชาชนในพื้นที่และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา คุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนและอาคารเรียนประกอบด้วยห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ เทคโนโลยีทางการศึกษา และปัจจัยอื่นๆ ที่มีคุณภาพทางกระบวนการเรียนการสอน การบริหารและการจัดการ และคุณภาพของปัจจัยด้านอื่นๆ

สุวรรณี มีทองคำ (2543, หน้า 11) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพความพร้อมของหน่วยงานทางการศึกษา ตามการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในเขตการศึกษา 6 ว่าสภาพความพร้อม หมายถึง ความพร้อมทั้งด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการยอมรับ ด้านความสามารถในการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลัก และ หลักยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปการศึกษา รวมทั้งความพร้อมด้านปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ กฎหมาย การบริหารและการจัดการ หลักสูตร ครุภัณฑ์ ที่ดินสิ่งก่อสร้าง และเทคโนโลยี

อัครพร สาระขัน (2543, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตการศึกษา 7 ว่าความพร้อม หมายถึงปัจจัย ที่ใช้สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณด้านการบริหารจัดการ ด้านการประสานและประชาสัมพันธ์ และด้านการยอมรับ

กล่าวโดยสรุป ในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย หมายถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีอายุแรกเกิดจนถึงอายุ 6 ปี เพื่อเตรียมความพร้อมของเด็กทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สติปัญญา บุคลิกภาพและสังคมมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบในการจัดการศึกษา คือ 1) ปัจจัยด้านบุคลากร 2) ด้านอาคารสถานที่ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์และสื่อ การเรียนการสอน 4) ด้านงบประมาณ 5) ด้านการบริหารจัดการ และ 6) ด้านการประสานและการประชาสัมพันธ์ การยอมรับ

3. บุคลากรทางการศึกษาในระดับปฐมวัย

การศึกษาในระดับปฐมวัยมีความสำคัญยิ่งในการวางรากฐาน และจะช่วยในการเสริมสร้างให้เด็กได้พัฒนาตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เด็กวัยนี้จะจัดว่าเป็นช่วงของวัยทองของชีวิต กล่าวคือ เป็นวัยที่มีการเจริญเติบโตและจะมีการพัฒนาในทุกด้านอย่างสูงสุด โดยเฉพาะในเรื่องของสมองที่มีการพัฒนามากที่สุดในวัยนี้ ดังนั้นการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยนี้จึงถือเป็นการเริ่มต้นที่เสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และเป็นการปูพื้นฐานเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ซึ่งเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศซึ่งใช้หลักการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กอายุ 3 - 6 ปี ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา เพื่อให้เด็กได้พัฒนาอย่างเต็มที่ตามศักยภาพ

บุคลากรในระดับปฐมวัยนั้นถือว่ามีสำคัญมากเพราะนอกจากจะมีบทบาทเป็นครูผู้ซึ่งให้ความรู้ และยังเป็นผู้ให้แนวความคิดไปพร้อมๆ กันครูนั้นยังเป็นลักษณะที่เป็นทั้งพ่อแม่และเพื่อนของเด็ก ซึ่งเมื่อเด็กมีความผูกพันใกล้ชิดกับครู ย่อมต้องได้รับการถ่ายทอดบุคลิกลักษณะ กิริยา ท่าทาง และคำพูดจากครู การจัดบุคลากร ในสถานศึกษาระดับปฐมวัยควรจัดให้เหมาะสมและควรจัดให้มีความต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2535, หน้า 7 - 9) ได้กล่าวถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับเด็ก เอาไว้ดังนี้

1) ครูควรสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็กให้มากควรแสดงการยอมรับ ชื่นชมในตัวเด็ก เช่นการยิ้ม สัมผัส โอบกอด และพูดคุย ควรย่อตัวลงมาอยู่ในระดับเดียวกับ เด็กการปฏิบัติเช่นนี้ควรทำตลอดเวลาที่ครูอยู่กับเด็ก โดยเฉพาะเมื่อเด็กถึงโรงเรียนและก่อนเด็กกลับบ้าน

2) ครูควรให้เวลากับเด็ก รับฟังด้วยความตั้งใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นของเด็กมีการตอบสนองต่อเด็กอย่างเหมาะสมช่วยกระตุ้นให้เด็กได้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และให้แสดงความคิดเห็นและความรู้สึก

3) ครูควรพูดคุยกับเด็กอย่างเป็นกันเอง สุภาพอ่อนโยนพูดในสิ่งที่ตีพยายามพูดคุยกับเด็กแต่ละคนบ่อยๆ โดยการใช้คำถามปลายเปิด

4) ครูควรปฏิบัติกับเด็กอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะมาจากเชื้อชาติศาสนาหรือวัฒนธรรมใดควรเปิดโอกาสให้เด็กทั้งชายและหญิงได้เข้าร่วมกิจกรรมเท่ากัน

5) ครูควรส่งเสริมให้เด็กได้พัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง และการช่วยเหลือตนเองในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตนเอง เช่น การแต่งตัว การล้างมือ การดูแลรักษาของใช้ส่วนตัว การทำความสะอาดโต๊ะ ห้องเรียน การเก็บของเล่นเข้าที่ การช่วยเหลือตนเองในเรื่องอื่นๆ

6) ครูควรใช้เทคนิควิธีที่ดีในการแนะนำเด็ก ตลอดจนการเบนความสนใจเมื่อเด็กเกิดปัญหา หรือเกิดอารมณ์ การคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ควรให้แรงเสริมทางบวกและการให้กำลังใจมากกว่าวิธีแข่งขัน การเปรียบเทียบ หรือการมีวิพากษ์วิจารณ์

7) บรรยากาศที่ดีภายในห้องเรียน ควรเป็นบรรยากาศที่มีความสนุกสนาน เด็กพูดคุยได้หัวเราะได้ กระจือหรือวันที่จะร่วมกิจกรรม มากกว่าบรรยากาศที่เต็มไปด้วยการถูกบังคับ การห้ามเคลื่อนไหวตลอดเวลา และการส่งเสียงดังของครู

8) ครูควรช่วยให้เด็กมีความรู้สึกอบอุ่น มีความสุข ผ่อนคลาย ได้เข้าร่วมการเล่นและกิจกรรมต่างๆ ด้วยความสนใจ

9) ครูควรส่งเสริมให้เด็กได้ทำงานร่วมกัน และช่วยส่งเสริมให้เด็กเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์

10) ครูควรคาดหวังว่า พฤติกรรมทางสังคมของเด็กแต่ละคนควรพัฒนาไปตามวัยอย่างเหมาะสม

11) ครูควรส่งเสริมให้เด็กได้พูดแสดงความรู้สึก และความคิดเพื่อ สื่อความหมาย สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 10 - 11) ได้กำหนดคุณสมบัติของครูปฐมวัยเอาไว้ดังนี้

1) ด้านความรู้ความสามารถ

1.1) มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย หรือเคยผ่านการอบรมระดับปฐมวัย

1.2) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนว และแผนการจัดประสบการณ์ และสามารถนำไปใช้ได้ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

1.3) มีความรู้ด้านจิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการเรียนรู้ สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาพฤติกรรมของเด็กได้

2) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.1) มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นครูผู้สอนระดับปฐมวัย

2.2) มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็กได้แก่ รักเด็ก ยิ้มแย้มแจ่มใสใจดี อารมณ์ดี มีบุคลิกภาพดี มีความรับผิดชอบ สุภาพเรียบร้อย มีความเมตตา อดทน ช่างสังเกต มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับเด็ก เช่นการอุ้มสัมผัสด้วยความอ่อนโยน และท่าทางเป็นมิตร การมองด้วยสายตาที่เอื้ออาทร การพูดคุยด้วยวาจาที่ไพเราะอ่อนหวาน

3) ครูผู้สอนควรมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

3.1) จัดกิจกรรมและประสบการณ์ได้ตามแผนการจัดประสบการณ์และตามตารางกิจกรรมประจำวัน

3.2) จัดหา จัดทำวัสดุอุปกรณ์และสื่อ เพื่อใช้ในการจัดประสบการณ์

3.3) ทำงานธุรการในชั้นเรียน เช่น บัญชีเรียกชื่อ สมุดรายงานประจำตัวเด็ก สมุดบันทึกความพร้อม แบบบันทึกการตรวจสุขภาพ ระเบียบสะสม ฯลฯ

3.4) การวัดและประเมินผลความพร้อม และความก้าวหน้าทางของพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน

3.5) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครองนักเรียน และการแสวงหาความร่วมมือในการจัดประสบการณ์หรือแก้ปัญหานักเรียน

4) คุณลักษณะ / มาตรฐานด้านครู

ครู คือ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้ลักษณะที่พึงประสงค์ครูจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะทั้งด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านวิชาชีพเพื่อให้การพัฒนาผู้เรียนบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ จึงต้องส่งเสริมพัฒนาให้ครูมีคุณลักษณะตามมาตรฐาน ดังต่อไปนี้

4.1) จัดการเรียนรู้การสอนโดยยึดผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

4.2) จัดการเรียนรู้สอนอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

4.3) ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาการเรียนการสอน

4.4) มุ่งประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายต่อเนื่องโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง

4.5) ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่หลากหลาย เหมาะสมทันสมัย และมีความเพียงพอ

4.6) มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

5) คุณลักษณะ / มาตรฐานด้านผู้บริหาร

ผู้บริหาร เป็นบุคคลสำคัญในระบบการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาที่จะช่วยกระตุ้นส่งเสริมและสนับสนุนให้การสร้างเสริมและพัฒนาผู้เรียนเป็นไปอย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารตามมาตรฐานคุณภาพประกอบไปด้วย

5.1) บริหารจัดการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีวิสัยทัศน์

5.2) ใช้ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมให้ส่วนต่างๆ ได้ร่วมคิด ร่วมทำ

5.3) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

5.4) ใช้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

5.5) มุ่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง องค์กรภาครัฐ และเอกชน ในการจัดและพัฒนาการศึกษา

จากหลักการดังกล่าวพอสรุปได้ว่า บุคลากรทางการศึกษาในระดับปฐมวัยนั้น หมายถึง ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานหลักทางด้าน การเรียนการสอน และด้านการส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับปฐมวัย ซึ่งจะต้อง 1) มีความรู้ความเข้าใจในแผนการจัด ประสบการณ์ให้กับเด็ก 2) สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็ก เช่น การยิ้ม สัมผัส โอบกอด และพูดคุย 3) สร้างความอบอุ่น มีความสุขผ่อนคลาย ในกิจกรรมต่าง ๆ 4) สร้างคุณธรรม จริยธรรมและ ลักษณะที่พึงประสงค์ 5) มุ่งประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการแสดงทัศนะ

1. ความหมายของทัศนะ

แนวทัศนะนั้นจัดได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาครู เพราะงานทุกอย่างนั้น จะสามารถดำเนินไปจนสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้นั้น ซึ่งต่างก็ขึ้นอยู่กับ ความสามารถในการพัฒนาบุคลากร เพราะตัวชี้วัดที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาคือ ครู ดังนั้นแนวทัศนะของนักการศึกษา นักวิชาการหลายท่านต่างได้ให้ความหมายในแง่มุมต่าง ๆ ของทัศนะไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 149) ได้ให้ความหมายของทัศนะว่า หมายถึง การ แสดงออกทางความคิด ทัศนคติ เจตคติเพื่อร่วมกันในการแก้ไขปัญหา และสร้างเสริม ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจร่วมกัน

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542, หน้า 127) ได้ให้ความหมายของทัศนะว่า หมายถึง การแสดงความคิดของกลุ่มบุคคลเพื่อแก้ปัญหา หรือดำเนินการเพื่อสร้างหรือพัฒนาโดย ตอบสนองต่อความต้องการในทางสังคมความรักใคร่และความเป็นเจ้าของ

อุทัย บุญประเสริฐ (2542, หน้า 185) ได้ให้ความหมายของทัศนะว่า หมายถึง การ แสดงทางความคิดความรู้สึกร่วมกันโดยการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วน ร่วมในการบริหารจัดการตัดสินใจร่วมกันจัดการดำเนินการ และร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการจัดการ กับเรื่องบางสิ่งบางอย่างเพื่อประโยชน์ร่วมกันของชุมชน สังคม หรือประเทศชาติ

ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า 128) ได้ให้ความหมายของทัศนะว่า หมายถึง การแสดงความคิดและพูดคุยร่วมกันของกลุ่มบุคคล โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ กิจกรรมนั้น ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยการจัดการประชุม หรือแต่งตั้งคณะกรรมการ

ถวิลวดี บุรีกุล (2543, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า ทัศนะ หมายถึง การแสดงทาง ความคิดเห็นของบุคคลกลุ่มบุคคลประชาชนหรือผู้ปกครองในการให้ข้อมูลการปรึกษาหารือ การวางแผนร่วมกันการร่วมปฏิบัติและการควบคุมติดตามโดยที่เป็นการเริ่มจากการสื่อสาร

ทางเดียว ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลแต่เพียงผู้เดียวไปจนถึงระบบการสื่อสารสองทางที่เป็นการปรึกษา
ร่วมคิด ร่วมวางแผน

สัมฤทธิ์ กางเพิง (2545, หน้า 9 - 11) ได้กล่าวถึงทัศนะว่าหมายถึง การที่มีส่วน
รวมในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องนั้นมีส่วนใน
การทำงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานหรือองค์การ ความรู้สึกผูกพันที่
เกี่ยวข้องหากมีการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันแล้วจะเป็นผลให้เกิดข้อผูกมัด
หรือผูกพันสิ่งที่ตกลงใจร่วมกัน

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ทัศนะ หมายถึง การแสดงความคิดเห็นของบุคคล กลุ่ม
บุคคล หรือประชาชน โดยมีเป้าหมายเพื่อ 1) เป็นกระบวนการในการร่วมกันแก้ปัญหา และ
สร้างความเชื่อมั่น 2) เพื่อช่วยในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น 3) เปิด
โอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ 4) เพื่อให้ได้เข้ามามี
ส่วนร่วมในการพัฒนาด้วยการจัดประชุม และ 5) ทำให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนในการทำงาน ทำให้เกิด
ความรู้สึกผูกพันกับงานหรือองค์การ

2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการแสดงทัศนะ

ดิณ ปรัชญพฤทธิ (2532, หน้า 624 - 643) ได้แบ่งทฤษฎีการมีส่วนร่วมแสดง
ทัศนะ ออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ

1) ทฤษฎีความเป็นผู้แทน (representative) ทฤษฎีนี้เน้นความเป็นผู้แทนของ
ผู้นำและถือว่าการมีส่วนร่วมในการที่จะเลือกตั้งนั้น หรือการที่ถอดถอนผู้นำเป็นเครื่องหมายของ
การให้หลักประกันกับการบริหารงานที่ดีทฤษฎีนี้จะเน้นเฉพาะการวางโครงสร้างของสถาบันเพื่อ
เป็นเครื่องมือในการให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กรอย่างแท้จริงผู้ที่มี ส่วน
ร่วมอย่างแท้จริงในการตัดสินใจ ได้แก่ บรรดาผู้นำต่างๆ ที่จะเสนอตัวเข้ามาเพื่อสมัคร รับ
เลือกตั้ง ส่วนผู้ตามนั้นเป็นเพียงไม้ประดับเท่านั้น

2) ทฤษฎีประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (participatory democracy) ทฤษฎีที่เน้น
การมีส่วนร่วม มีวัตถุประสงค์ไม่เฉพาะแค่การเข้าไปพิจารณาเลือกตั้งหรือถอดถอนผู้นำ เท่านั้น
แต่ยังรวมไปถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวางนโยบายยิ่งกว่านั้นทฤษฎีนี้ยังมอง
การมีส่วนร่วมเป็นการให้การศึกษาและการพัฒนาการกระทำทางการเมืองและสังคมที่มีความ
ความรับผิดชอบนั้นคือการไม่ยอมให้มีส่วนร่วมที่นับว่าเป็นการคุกคามต่อเสรีภาพของผู้ตาม

วิวัฒน์ พรหมมุณี (2542, หน้า 11) เสนอทฤษฎีของการมีส่วนร่วมเรื่องของ
ความคิดเห็นอย่างผิวเผินโดยกล่าวว่า ความคิดเห็นอย่างผิวเผินนั้นเป็นเพียงเอาคนมาร่วมที่
กระทำกิจกรรมบางอย่างตามความคิดเห็นหรือการวางแผนของผู้อื่น และควบคุมโดยผู้อื่นที่ ไม่
อาจยอมรับได้ว่าเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

อำนาจ สิทธิแสง (2543, หน้า 41) ได้เสนอทฤษฎีในเรื่องของลักษณะของการมี
ส่วนร่วมแสดงทัศนะของประชาชน โดยกล่าวว่า การดำเนินงานจะบรรลุความสำเร็จได้ต้อง

อาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนี้ คือ 1) มีส่วนร่วมในการคิดเห็นและตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม 2) มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน 3) มีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน 4) มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 5) มีส่วนร่วมในการประเมินผล และ 6) มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ

วันชัย วัฒนศัพท์ (2546, หน้า19) เสนอทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการแสดงทัศนะว่าเป็นกระบวนการที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของประชาชน อันเป็นกระบวนการสื่อสารสองทางที่มีเป้าหมายโดยรวม เพื่อจะให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้นและที่ได้รับการสนับสนุนจากสาธารณชนซึ่งเป้าหมายของกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนก็ขึ้นกับวัตถุประสงค์ หลัก 3 ประการ คือ 1) การให้ข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณชน 2) ให้สาธารณชนแสดงทัศนะต่อโครงการที่นำเสนอหรือนโยบายของรัฐ 3) มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับทุกๆ คน

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ทฤษฎีการมีส่วนร่วมแสดงทัศนะนั้นหมายถึง การร่วมกันแสดงทัศนะในรูปของความเป็นผู้แทน และแบบการมีส่วนร่วม ซึ่งจะก่อให้เกิด 1) ให้สาธารณชนแสดงทัศนะต่อการวางโครงสร้างของสถาบัน 2) เพื่อร่วมในการตัดสินใจในการถอดถอนความเป็นผู้นำ 3) การร่วมกันในการกำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน 4) เป็นการสื่อสารสองทางที่มีเป้าหมายโดยรวม และ 5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาครู

1. ความหมายของการพัฒนาครู

บุคลากรครูในสถานศึกษาทุกคนนั้นถือได้ว่าเป็นตัวจักรสำคัญในการที่นำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวก็ได้ซึ่งการพัฒนาครูเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานอีกทั้งยังเป็นการที่ส่งเสริมให้ครูนั้นได้เกิดความเจริญงอกงามขึ้นในทุกๆ ด้าน ดังนั้นจึงได้มีนักวิชาการ และนักการศึกษาในหลายๆ ท่านนั้นได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูเอาไว้ดังนี้

ประชา เจริญ (2530, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่าการ พัฒนาครูที่ดีต้องทำเป็นกระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติอันเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคล สามารถจะปรับตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกองค์กร มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจะได้รับประโยชน์สูงสุดใน ขณะผู้ปฏิบัติงานทุกคนต่างมีความพึงพอใจ และมีขวัญกำลังใจดี พร้อมทั้งจะทุ่มเทพลังแรงงาน สติปัญญาให้แก่งาน

ศรีอรุณ เวศานนท์ (2532, หน้า 343) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งนั้นได้ สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดีขึ้น

นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาเจตคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจในการทำงานมีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534, หน้า 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้คนที่ได้ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถเพิ่มขึ้นเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารหรือครูใหญ่จึงมีหน้าที่ที่จะต้องกระตุ้น ส่งเสริมโดยเป็นผู้จัดหรือให้ผู้อื่นช่วยดำเนินจัดงานพัฒนาขึ้น

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2541, หน้า 83) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันที่เป็นผลที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและมีการเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

แคสเตจเจอร์ (Casterter, 1996, pp.232 - 233) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึงการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อปรับปรุงและเพิ่มความสามารถ ทัศนคติ ทักษะและความรู้ของบุคลากร

จากความหมายที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากร อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้นในด้านต่างๆ ดังนี้ 1) บุคลากรได้ปรับฐานความรู้ของตนเองให้สูงขึ้น 2) มีทักษะกระบวนการทำงานที่สูงขึ้น 3) การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรให้มีมากขึ้น 4) นำความรู้ที่ได้มาบูรณาการใช้ในชั้นเรียนอันก่อให้เกิดความรู้ต่อนักเรียน และ 5) มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู

2. ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาครู

การพัฒนาครูนั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในระบบบริหาร และเป็นผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการพัฒนาครูไม่เพียงเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้และความสามารถในการดำเนินงานเท่านั้น แต่ยังช่วยในการเสริมสร้างแรงใจความรับผิดชอบต่อหน้าที่และยังช่วยให้ได้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคลากรครูมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ นักวิชาการและนักการศึกษาในหลายท่านได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวจึงได้นิยามถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาครู เอาไว้ดังนี้

ประชา เจริญ (2530, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1) บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจะบันดาลความสำเร็จหรือความล้มเหลวมาสู่องค์กรได้ ดังนั้นประสิทธิผลขององค์การจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิผลและศักยภาพของบุคคลเป็นสำคัญ องค์การสามารถที่จะพัฒนาประสิทธิผลของบุคคลที่อยู่ในองค์การได้มากเท่าไร ความสัมฤทธิ์ผลขององค์การย่อมสูงมากขึ้นเพียงนั้น

2) การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมนอกองค์การในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงสูงหากไม่มีการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความรู้ได้เท่าทันต่อเหตุการณ์และเทคโนโลยีแล้ว ย่อมมีผลให้องค์การโดยส่วนรวมนั้นไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้

3) การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในองค์การนั้น มีผลกระทบต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขององค์การ เช่น นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ การขยายงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้าง การยุบหน่วยงานบางหน่วย เป็นต้น จากสภาพแวดล้อมภายในดังกล่าว ถ้าไม่มีการวางแผนพัฒนาบุคคลในองค์การแล้ว ย่อมมีผลทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวของบุคคลในองค์การทั้งในด้านการเปลี่ยนแปลงงานใหม่ การหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงาน การพ้นจากตำแหน่งของงาน

อุทัย หิริญโต (2531, หน้า 108) ได้กล่าวถึงความสำคัญ และความจำเป็นของการที่จะพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การสรรหาและเลือกสรรคนแม้จะได้คนมีความรู้ความสามารถสูงแล้วก็ตาม แต่หาญติลงแก่นั้นไม่เพราะความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีนั้นมียู่อย่าง ไม่หยุดยั้งซึ่งจำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารงาน มิฉะนั้น องค์การจะก้าวไม่ทันโลก และจากหลักการการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ ดังต่อไปนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2541, หน้า 128 - 129) กล่าว ไว้ว่าแม้จะใช้ระบบเลือกสรรบุคลากรเป็นอย่างดีที่สุดแล้วก็ตาม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า การจะบรรจุบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งจะทำให้เขาทำงานได้เป็นอย่างดีโดยอัตโนมัติ ซึ่งระบบโรงเรียนมักจะประสบปัญหาต่อไปนี้

- 1) กระบวนการเลือกสรรอาจไม่ก่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างคนกับตำแหน่ง
- 2) การกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งอาจเปลี่ยนแปลงได้
- 3) พฤติกรรมของบุคคลในตำแหน่งอาจเปลี่ยนได้
- 4) กำลังคนที่บรรจุเข้าสู่ตำแหน่งอาจมีจำกัด
- 5) บุคลากรในระบบโรงเรียนสามารถได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งใหม่ แต่ต้องได้รับการฝึกอบรมก่อน
- 6) บุคลากรใหม่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือ
- 7) ปัญหา กระบวนการ ความรู้ ตำแหน่ง และพัฒนาการใหม่ๆ นั้นจะก่อให้เกิดความต้องการสำหรับการศึกษาคือเนื่องของบุคลากร
- 8) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมนั้นนำไปสู่การปรับจุดมุ่งหมายขององค์การ ซึ่งในขณะเดียวกันก็ก่อให้เกิดความต้องการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตัวบุคคล

แคสเททเตอร์ (Castetter, 1996, p.232) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยการแก้ปัญหา และนำพาไปสู่จุดมุ่งหมายได้ ดังนี้

- 1) การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกตำแหน่งและทุกหน้าที่
- 2) พัฒนาทักษะจำเป็นสำหรับบุคลากรที่ได้คัดเลือกมาบรรจุตำแหน่งที่ว่าง
- 3) ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนต่างได้เห็นความสำคัญและเกิดความพึงพอใจในการพัฒนาตนเอง

4) จัดระบบข้อมูลสำหรับสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ โดยการสนับสนุนจากผู้บริหารจนถึงระบบโรงเรียน

ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากความเจริญที่มี ความก้าวหน้าทางวิทยาการใหม่ๆ และในวงการศึกษาลึกซึ้งนั้นก็เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความชำนาญ และมีทักษะในการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ของตนให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่าความสำคัญในการพัฒนาครู นั้นมีดังนี้ 1) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การให้ดีขึ้น 2) พัฒนาบุคลากรให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในโลกยุคปัจจุบัน 3) เพื่อต้องการให้ครูได้มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ต้องรับผิดชอบ 4) เพื่อเป็นการเตรียมกำลังคนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และ 5) เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญและเกิดความพึงพอใจในการพัฒนาตนเอง

3. แนวคิดกระบวนการพัฒนาครู

กระบวนการพัฒนาครูมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากในการที่จะพัฒนาครูให้ไปสู่จุดหมายปลายทางตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนการเกิดคุณภาพในสถานศึกษา ซึ่งกระบวนการพัฒนาครูนั้นได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาต่างได้ให้แนวความคิดเอาไว้ ดังนี้

บิชอป (Bishop, 1979, pp.4 - 8) ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ความต้องการ (need) 2) การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (diagnosis and analysis) 3) การพัฒนา (development) 4) ความเป็นไปได้ (validation) 5) การนำไปใช้ (implementation) และ 6) การประเมินผล (evaluation)

เฮินแมน (Heneman, 1983, pp.332 - 348) ให้แนวคิดถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรเอาไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การระบุความต้องการการพัฒนาบุคลากร
- 2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร
- 3) การคัดเลือกออกแบบและดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร
- 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

แคสเททเตอร์ (Casterter, 1996, pp.225 - 265) ให้แนวคิดในเรื่องของขั้นตอนกระบวนการพัฒนาบุคลากรเอาไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (diagnosing development needs)
- 2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร (design of development plans)
- 3) การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร (implementing development programs)
- 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (evaluation the staff development program)

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า แนวคิดกระบวนการพัฒนาบุคลากรมีขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน ประกอบไปด้วย

- 1) การกำหนดความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู
- 2) การวางแผนการพัฒนาครู
- 3) การดำเนินการตามแผนพัฒนาครู
- 4) การประเมินผลการพัฒนาครู

4. กระบวนการการพัฒนาครู

การพัฒนาครู เป็นการดำเนินการที่ต้องทำอย่างเป็นระบบ ให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เป็นไปตามความต้องการจำเป็นของบุคคลและองค์กรทั้งยังต้องจัดให้มืออย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ซึ่งในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกที่ใช้ขั้นตอนกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรของ แคสเททเตอร์ (Casterter) เป็นแนวทาง สาเหตุเพราะมีมาตรฐานที่ชัดเจนมีลำดับขั้นตอนในการดำเนินงานตามระบบที่เหมาะสมกับการดำเนินงานในสถานศึกษาอีกทั้งยังเป็นแนวคิดในทางด้านการบริหารการศึกษาโดยตรงซึ่งจะขอเสนอในรายละเอียด 4 ขั้นตอน ต่อไปนี้

4.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู

บุคลากรครูในสถานศึกษาล้วนแต่มีความรู้ความสามารถและมีบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันออกไปซึ่งอาจจะมีสถานการณ์ปัญหาหรือข้อขัดข้องในการดำเนินงานทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติต่องาน จึงจำเป็นต้องมีการพิจารณาศึกษาความต้องการจำเป็นเสียก่อนจึงจะสามารถที่จะนำไปวางแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรต่อไปด้วยดี

4.1.1 ความหมายการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู

ลิปปนนท์ เกตุทัต (2536, หน้า 36) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ว่าหมายถึง ความก้าวหน้าของวิชาการอันเกิดขึ้นในปัจจุบัน และมีมากขึ้น

ในอนาคต ความสัมพันธ์ต่างๆ ในโลกและสังคมไทยจะซับซ้อนมากยิ่งขึ้นในแต่ละคนอาจเรียนรู้ได้เองมากยิ่งขึ้นครูอาจไม่ใช่ผู้นำทางวิญญาณเช่นในอดีต มิใช่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เช่นปัจจุบัน แต่จะเป็นผู้จัดบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ให้รู้วิธีการเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้ไม่ได้เกิดขึ้นที่โรงเรียนแต่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อมวลชน วิชาความรู้ ทฤษฎี และญาณหยั่งรู้ปรากฏไปขึ้นทั่วโลก

วิจิตร อวระกุล (2540, หน้า 126) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรว่าหมายถึง สภาพ สถานการณ์ หรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ที่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ด้วยการพัฒนาบุคลากร ความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล เกิดจากความแตกต่างของสภาพการทำงานที่เราต้องการหรือคาดหวัง กับสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจะแก้ไขได้โดยการเพิ่มเติมความรู้ ความชำนาญ ทักษะคติใหม่

ความจำเป็นในการพัฒนาครูสรุปได้ว่า เป็นการศึกษาวิเคราะห์หาความจำเป็นหรือปัญหาเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และ เพื่อกำหนดเป็นความจำเป็นในการพัฒนาครูโดยมีขอบข่าย ดังนี้ 1. ด้านการศึกษาอบรม 2. ด้านโครงสร้างขององค์กร 3. ด้านการวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

4.1.2 วิธีการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู

แคสเททเตอร์ (Castetter, 1996, p.107) กล่าวไว้ว่า ต้องพิจารณาความต้องการหรือความจำเป็น 3 ประการ คือ

- 1) พิจารณาความต้องการการพัฒนาทั้งหมดขององค์กรหรือหน่วยงานเป็นส่วน
- 2) พิจารณาความต้องการที่ต้องปรับปรุงเฉพาะอย่างไรในเรื่องของความรู้ และทักษะของบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่ง
- 3) พิจารณาสัทธิภาพของผู้ที่ถือครองตำแหน่งที่ต้องการให้พัฒนา ด้านความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

แคสเททเตอร์ (Castetter, 1996, pp.236 - 238) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการและการตัดสินใจกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์ได้ 3 ระดับ กล่าวคือ

- 1) ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาส่วนบุคคล (individual needs) ซึ่งถึงความมีประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่ง การพัฒนาตนเองและอาชีพ และความปลอดภัยในตำแหน่ง
- 2) ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนากลุ่ม (group needs)
- 3) ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาองค์การ (organization needs) ซึ่งเป็นความต้องการพัฒนาในระบบทั้งหมด

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นนี้พอสรุปได้ว่า การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู นั้นมีความจำเป็นอย่างมากในการที่จะพัฒนาครู เพราะครูล้วนแต่มีบทบาทความรับผิดชอบที่แตกต่างกันออกไป มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ไม่เหมือนกันจึงจำเป็นต้องมีการวางมาตรฐานให้กับครู ดังนั้น การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นหรือปัญหา เพื่อนำมากำหนดเป็นความจำเป็นในการพัฒนาครู โดยมีขอบข่ายความจำเป็น คือ 1) ความจำเป็นด้านการศึกษาอบรม 2) ความจำเป็นโครงสร้างขององค์กรที่ต้องปรับเปลี่ยน 3) ความจำเป็นในการวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

4.2 การวางแผนพัฒนาครู

เมื่อได้มีการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูแล้วลำดับขั้นต่อมาคือ การวางแผนการพัฒนาครู ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความจำเป็นที่ต้องพัฒนาซึ่งการวางแผนที่ดีจะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างรวดเร็ว การวางแผนเป็นการเตรียมตัวไว้ล่วงหน้า เพื่อให้เป็นแนวทางให้ดำเนินการไปสู่จุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการวางแผน

4.2.1 ความหมายของการวางแผนพัฒนาครู

อุทัย บุญประเสริฐ (2532, หน้า 19) ได้ให้ความหมาย การวางแผน หมายถึง เครื่องมือที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งของการบริหารที่เป็นระบบ และที่มีประสิทธิภาพจึงถือได้ว่าเป็นงานที่ตั้งแต่เริ่มแรกและเป็นงานต่อเนื่องครอบคลุมถึงทุกกิจกรรมของงาน และมุ่งสู่อนาคต

ประชุม รอดประเสริฐ (2533, หน้า 69) ได้ให้ความหมาย การวางแผน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือหน่วยงานกำหนดขึ้นไว้ล่วงหน้าเพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต การวางแผนประกอบไปด้วยกระบวนการต่าง ๆ หลายขั้นตอนซึ่งบางขั้นตอนนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องได้รับการ กระทำก่อนและด้วยความรวดเร็ว ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้การวางแผนนั้นมีคุณค่ามากต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือหน่วยงานนั้นๆ และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความมุ่งหมายส่วนบุคคลของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงาน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, หน้า 35) ได้ให้ความหมาย การวางแผน หมายถึง การเตรียมการ หรือคาดการณ์ล่วงหน้า ทำให้ผู้บริหารมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานหรือกระทำอะไรบางอย่าง

สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์ (2538, หน้า 3 - 4) ได้ให้ความหมาย การวางแผน หมายถึง 1) การวางแผนเป็นการเตรียมการเพื่อผลที่ต้องการในอนาคต 2) การวางแผนเป็นกระบวนการประกอบด้วยขั้นตอนจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 3) การวางแผนต้องอาศัยการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ เพื่อเลือกหาทางที่ดีที่สุดของแต่ละขั้นตอนของการวางแผน 4) การวางแผนควรให้ผู้เกี่ยวข้องรวมทั้งประชาชนได้มีส่วนร่วมมากที่สุด และ 5) การวางแผนควรมีจุดหมายมุ่งเพื่อประโยชน์ของคนส่วนมากมากกว่าของคนบางกลุ่ม

เทอร์รี่ (Terry, 1968, p.157) ได้กล่าวว่า การวางแผน คือ การเลือกและเชื่อมโยงข้อมูลการตั้งและใช้สมมุติฐานเกี่ยวกับอนาคตเพื่อคาดการณ์และกำหนดกิจกรรมเสนอแนะซึ่งเชื่อว่าจะนำไปสู่ผลที่ต้องการ

ฮार्टลีย์ (Hartley, 1968, p.256) กล่าวถึงการวางแผนว่า คือ การเชื่อมโยงวิธีการกับเป้าหมาย โดยการกำหนดวิธีการที่ยืดหยุ่นได้อย่างมีเหตุผลโดยที่พิจารณาทางเลือกหลายๆ พิจารณาทางเลือกหลายๆ ทางอย่างมีระบบ

แอกคอฟฟ์ (Ackoff, 1970, p.1) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนนั้นเป็นการกำหนดอนาคตที่ต้องการ และวิธีการอันมีประสิทธิภาพซึ่งจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์

จากแนวคิดที่กล่าวมานั้นพอสรุปได้ว่า การวางแผน หมายถึง การเตรียมการอนาคตอย่างเป็นระบบและเป็นการกำหนดทางเลือก และการวางแผนที่ดีต้องกำหนดเป้าหมายระยะเวลาของแผน งบประมาณในการปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผน ตลอดจนการกำหนดบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน

4.2.2 กระบวนการวางแผนการพัฒนาคู

กระบวนการวางแผนการพัฒนาคูนั้นเป็นการกำหนดกระบวนการหรือวิธีการในการที่จะทำตามแผนการพัฒนาคูให้เกิดประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวไว้

เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ (2531, หน้า 87 - 88) ได้แบ่งประเภทของการวางแผนพัฒนาคู 2 ประเภท กล่าวคือ

1. จำแนกตามลักษณะของแผนงานแบ่งการวางแผนได้เป็น 4 ลักษณะใหญ่ๆ ดังนี้

1.1 การวางแผนรวม เป็นการวางแผนในระดับองค์การ เป็นเค้าโครงเกี่ยวกับการพัฒนาคูทั้งหมด จำนวนโครงการ จำนวนผู้ต้องได้รับการพัฒนา งบประมาณต่างๆ และทรัพยากรที่คาดว่าจะได้รับ

1.2 การวางแผนปฏิบัติการ เป็นการวางแผนงานหรือโครงการในรายละเอียดทางปฏิบัติจริง โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานให้ประสานกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

1.3 การวางแผนการเงินเป็นการวางแผนหาเงินและวิธีการใช้เงินในกิจการต่างๆ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าแผนงาน โครงการต่างๆ ทั้งหมดสนองได้ในด้านกำลังเงิน

1.4 การวางแผนกำลังคน เป็นการวางแผนการที่จำเป็นต้องใช้กำลังคนมาก และพนักงานต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้

2. จำแนกตามระยะเวลา แบ่งการวางแผนได้เป็น 3 แบบใหญ่ๆ ดังนี้

2.1 การวางแผนระยะยาว (10 - 20ปี) เป็นแผนในการวางแผนทางแสดงการเจริญเติบโตอย่างกว้างๆ ของการพัฒนาคู

2.2 การวางแผนระยะกลาง (4 - 6 ปี) เป็นแผนแนวทางแสดง การเจริญเติบโตอย่างกว้างๆ ของการพัฒนาบุคลากร ในระยะ 4 - 6 ปี ปกติจะเป็นแผนระยะ 5 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2.3 การวางแผนประจำปี เป็นแผนที่ปรับปรุงประจำปีเพื่อให้ สอดคล้องกับความก้าวหน้าของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรและสถานการณ์แวดล้อมที่มี การเปลี่ยนแปลงไปแผนประจำปีเป็นมูลฐานสำหรับงบประมาณประจำปี

การพัฒนาควรจัดเป็นภารกิจหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง จึงจำเป็นต้องมี การวางแผนที่ดีเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังที่

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, หน้า 37 - 39) กล่าวถึงกระบวนการวางแผน ไว้ดังนี้

1. การเตรียมการ หมายถึงการเตรียมการก่อนวางแผน ต้องมี กิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ คือนโยบายและเป้าหมายองค์การวิเคราะห์สภาพการณ์และ สภาพแวดล้อมปัจจุบันวัตถุประสงค์ และความต้องการสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมาย องค์การ ผลสำเร็จที่ต้องการภายในระยะเวลาที่กำหนด และข้อมูลต่างๆ ที่ต้องการ

2. การสร้างแผน หมายถึงการกำหนดแผนที่ต้องการขึ้นมาให้ชัดเจน มีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ มาตรฐานหรือคุณภาพงาน ทางเลือกหรือกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติอุปสรรค หรือข้อจำกัดและวิธีการแก้ไขการตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกหรือกิจกรรมกำหนดขั้นตอน ปฏิบัติงานทรัพยากรที่ต้องการ และเขียนแผนให้ชัดเจนโดยกำหนดช่วงเวลาและผู้รับผิดชอบ

3. การปฏิบัติตามแผน หมายถึงการนำแผนที่สร้างสู่การปฏิบัติ

4. การประเมินแผน หมายถึงการประเมินผลของการปฏิบัติงานบรรลุ ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่

แคสเค็จเจอร์ (Castetter, 1992, p.281) ได้กำหนดองค์ประกอบที่เป็น โครงสร้างให้ชัดเจนในการ วางแผนพัฒนาบุคลากร คือ

1. การกำหนดเป้าหมายขององค์การ (goals)

2. การกำหนดความต้องการขององค์การและบุคลากร (determine needs)

3. กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ (define objective)

4. การกำหนดบทบาทของผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากร (establish roles)

นอกจากนี้แล้ว สำหรับการเตรียมการ หรือวางแผนพัฒนาบุคลากร แคสเคทเตอร์ (Castetter, 1996, pp. 239 - 240) ได้กล่าวไว้ว่า

1. ต้องหาสาเหตุของปัญหา หรือความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

2. ต้องอธิบายถึงจุดมุ่งหมายเฉพาะและวัตถุประสงค์

3. ต้องศึกษาความต้องการหรือสิ่งที่จะให้กับผู้รับการพัฒนา
4. ต้องกำหนดปฏิทินปฏิบัติการตามวัตถุประสงค์
5. ต้องมอบหมายให้กลุ่มชนรับผิดชอบตามแผนงาน
6. ต้องหาแหล่งวิชาการที่ต้องใช้ในการพัฒนา
7. ต้องกำหนดขั้นตอนการประเมินผลตามแผน เพื่อเป็นข้อมูล

ปรับปรุงครั้งต่อไป

8. ต้องสร้างตารางเพื่อควบคุม หรือกำกับการทำงานตามแผน ซึ่งในการวางแผนการพัฒนาคณากรนั้น จะต้องคำนึงถึงความสำคัญในด้านต่างๆ ของภาระงาน กับวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และโครงสร้างพัฒนาคณากรโดยรวม ได้แก่ความสำคัญของการจัดตามลำดับก่อนหลังการวัดได้ของผลสัมฤทธิ์ทางเลือกรู้ความสำเร็จระยะเวลาที่ต้องการค่าใช้จ่ายที่พึงพอใจ ความสำคัญต่ออนาคตของระบบ โรงเรียน และบุคคล

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาดังกล่าวนี้พอสรุปได้ว่า ในกระบวนการวางแผนพัฒนาครูนั้นต้อง 1) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแผน 2) กำหนดระยะเวลาของแผน 3) กำหนดบทบาทหน้าที่และความต้องการที่จะพัฒนา 4) กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติและประเมินผลตามแผน เพื่อเป็นข้อมูลปรับปรุงครั้งต่อไป

4.3 การดำเนินการตามแผนการพัฒนาคู

การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคู เป็นการดำเนินการปฏิบัติตามที่กิจกรรมต่างๆ ตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายขององค์การซึ่งการพัฒนาคูที่มีประสิทธิภาพจะต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4.3.1 การเตรียมการนำแผนพัฒนาคูไปปฏิบัติ

เมื่อมีการวางแผนการพัฒนาคูแล้วส่วนสำคัญที่ต้องคำนึงถึงคือ การเตรียมการและการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวเอาไว้

สนานจิตร์ สุคนทรทรัพย์ (2539, หน้า 63) ได้กล่าวถึง การเตรียมการก่อนการลงมือปฏิบัติตามแผนว่าคือ การเตรียมคนและเตรียมใจ หมายถึง การเตรียมให้คนร่วมมือปฏิบัติตามแผนโดยไม่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในทางตรงกันข้าม วิธีการเตรียมใจคนได้ดีที่สุดการให้บุคคลในหน่วยงานเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนเริ่มแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของกระบวนการ ตัวอย่าง เช่นในการกำหนดวัตถุประสงค์ก็อาจใช้วิธีการประชุมเพื่อกำหนดแนวทางว่าหน่วยงานควรกำหนดวัตถุประสงค์อะไรบ้าง

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, หน้า 38 - 39) ได้กล่าวไว้ว่า หมายถึงการนำแผนที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติ มีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติดังนี้

- 1) กำหนดคนที่จะรับผิดชอบในการปฏิบัติ การควบคุมงาน

แต่ละส่วนประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามแผนก่อนที่จะมีการมอบหมายให้รับผิดชอบไปปฏิบัติ

- เพียงพอ
- 2) จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและ
 - 3) กำหนดรูปแบบความร่วมมือและการประสานงานกับหน่วยงานอื่นหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผน
 - 4) การนิเทศงาน ช่วยเหลือและแนะนำในการปฏิบัติงาน
 - 5) การควบคุมกำกับและติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผน

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา พอสรุปได้ว่าการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคู หมายถึงการดำเนินการ หรือการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามแผนที่กำหนดหรือนำแผนที่สร้างขึ้นนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการพัฒนา

4.3.2 วิธีการดำเนินการตามแผนการพัฒนาคู

การดำเนินการตามแผนการพัฒนาคู มีรูปแบบและวิธีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อเป็นการการพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรครูโดยมีนักวิชาการและนักการศึกษา

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534, หน้า 22 - 23) ได้กล่าวถึง การดำเนินการพัฒนาคู ซึ่งมีวิธีทำได้ดังนี้

1. จัดให้มีการประชุมนิเทศครูใหม่
2. จัดให้มีการบริการทางด้านการสอน
3. จัดครูใหม่สังเกตการสอนของครูอาวุโสที่มีประสบการณ์การสอน
4. สังเกตการสอนในชั้นเพื่อช่วยเหลือครู มิใช่เป็นการจับผิด
5. ให้ครูได้เยี่ยมเยียนดูการสอน และการดำเนินงานของโรงเรียนอื่น
6. ให้ครูได้เยี่ยมเยียนดูการสอนในชั้นอื่นๆ
7. เปิดโอกาสให้ครูดูสัทธิการสอนจากผู้เชี่ยวชาญ หรือครูด้วยกันเอง
8. กลุ่มโรงเรียนใช้ประโยชน์การมีกลุ่มโรงเรียนร่วมมือด้านวิชาการ
9. จัดให้มีสัปดาห์แห่งความก้าวหน้าทางวิชาการ
10. จัดส่งครูไปเข้าร่วมอบรมต่างๆ เมื่อกำลังและโอกาส

แคสเทเตอร์ (Casterter (1996, pp. 253 - 255) ได้กล่าวถึงวิธีการดำเนินการตามแผนการพัฒนาคูว่า คือกิจกรรมที่องค์กรได้กำหนดขึ้น โดยมีแผนงานชัดเจน เป็นวิธีที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จ โดยอยู่ในกรอบของนโยบายและมีงบประมาณสนับสนุน องค์กรและบุคคลจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งมิได้ การดำเนินการที่ดีจะทำให้เกิดแนวความคิด เทคนิค และทักษะ

ระหว่างบุคคลนอกจากนี้แล้ว แคสเททเตอร์ (Casterter) ยังได้กล่าวไว้ว่า ในการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคลาการนั้นมี 2 แนวทาง ดังนี้

1. สายงานของบุคลาการ และหน่วยงานที่ได้สนับสนุนในโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อหลักในการดำเนินการตามแผนพัฒนาครู

2. หัวหน้าหน่วยงานเป็นหลักสำคัญในการกำหนดประสิทธิผลของการดำเนินการ

นอกจากนี้ยังมีหลักเกณฑ์สำหรับการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลาการไว้ดังนี้

- 1) การบริหารจัดการและนโยบายต้องมีการกำหนดอย่างชัดเจน
- 2) หลักเกณฑ์และวัตถุประสงค์ต้องชัดเจน
- 3) บุคลาการมีความเข้าใจว่าจะมีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างไร
- 4) ส่วนประกอบในการดำเนินการต้องมีพอเพียง มีคุณภาพ และมี

ความเป็นระเบียบ

- 5) ความตรงประเด็นและเป็นไปได้ เป็นสิ่งจำเป็น
- 6) แผนงานที่สมเหตุสมผล จะทำให้การดำเนินการสำเร็จบรรลุตาม

เป้าหมาย

- 7) ควรจะกำหนดความรับผิดชอบในบทบาทของบุคลาการให้ชัดเจน
- 8) การสื่อสารและการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นส่วนหนึ่งของ

กระบวนการของการดำเนินการ

- 9) การสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ถือเป็นหลักปฏิบัติในทุกๆ ส่วนของการทำงาน

แคสเททเตอร์ (Casterter, 1976, p.279) ได้กล่าวถึงการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลาการไว้ ดังนี้

- 1) การบรรยาย (lecture)
- 2) การประชุม (conference)
- 3) การสัมมนา (seminars)
- 4) การอภิปราย (guided discussions)
- 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshops)
- 6) การหมุนเวียนตำแหน่ง (position rotation)
- 7) การสอนแบบสำเร็จรูป (programmed instruction)
- 8) การประชุมกลุ่มย่อย (meeting)
- 9) การมอบหมายงานพิเศษ (special assignment)
- 10) การแจกเอกสาร (written materials)

- 11) การศึกษาเฉพาะกรณี (case studies)
- 12) ภาพยนตร์ (films)
- 13) เทปบันทึกเสียง (recordings)
- 14) โทรทัศน์ (television)
- 15) การเล่นเกม (games)
- 17) การฝึกอบรมระยะสั้น (sensitivity training)
- 18) การบรรยายโดยครูพิเศษ (coaching)
- 19) การสาธิต (demonstration)
- 20) การทดลองปฏิบัติงาน (internships)
- 21) การใช้ครูผู้ช่วย (assistantships)
- 22) การศึกษาพิเศษ (special study)
- 23) การจัดการฝึกงาน (graduate Work)
- 24) โครงการวิจัย (research projects)
- 25) การเยี่ยมชมกิจการ (intervisitation)
- 26) โปรแกรมการแลกเปลี่ยน (exchange programs)
- 27) กิจกรรมรายบุคคล (individualized activities)
- 28) การศึกษาการประสานงาน (cooperative studies)
- 29) การแสดงบทบาทสมมุติ (role playing)
- 30) การฝึกหัดแก้ปัญหา (in - basket technique)
- 31) การมีส่วนร่วมกับสถาบันทางสังคม (institutes)
- 32) การจัดทัศนศึกษา (travel)

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า วิธีการดำเนินการตามแผนพัฒนาครูนั้น มีขอบข่ายการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ด้านการดำเนินการตามแผน 2) ด้านกำหนดบทบาทหน้าที่ผู้ที่เกี่ยวข้อง 3) ด้านกำหนดลักษณะการพัฒนา 4) ด้านการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน 5) รูปแบบการประสานงานกับหน่วยงานอื่น และ 6) ด้านการกำกับติดตาม พัฒนา ปรับปรุง

4.4 การประเมินผลการพัฒนาครู

การประเมินผลเป็นการตรวจสอบขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครูที่ผ่านมาว่า มีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และมีสัมฤทธิ์ผลอย่างไร จัดเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการพัฒนาครู การประเมินผลนั้นนอกจากจะทำให้ทราบว่าการดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายหรือไม่แล้ว ยังทำให้ทราบถึงปัญหาหรืออุปสรรค เพื่อที่จะได้นำมาแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น และส่งผลให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4.4.1 ความหมายของการประเมินผลการพัฒนาครู

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, หน้า 251) กล่าวว่า การประเมินการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอย่างเป็นระบบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นผลดีมากน้อยเพียงใด ในช่วงระยะเวลาที่กำหนด

วิจิตร อวาระกุล (2540, หน้า 236) กล่าวไว้ว่า การประเมินหมายถึง กระบวนการที่พิจารณาวินิจฉัยเพื่อให้ทราบว่า การกระทำกิจกรรมนั้นหรืองานต่างๆ ที่เราได้ทำ ไปนั้นจะเกิดผลอย่างไร โดยการสังเกตเก็บข้อมูลตัวเลขของผลที่ออกมานั้น แล้วเอามา เปรียบเทียบหรือวัดกับเกณฑ์ วัดคุณภาพประสิทธิ หรือมาตรฐานที่ตั้งขึ้น จากนั้นก็สรุปหรือตัดสินใจว่า ดีหรือไม่ดี สูงหรือต่ำกว่ามาตรฐานมากน้อยเพียงใด ควรจะปรับปรุงแก้ไขตรงไหน

สุวิมล ว่องวานิช (2541, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การประเมินผล คือ การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกวัดโดยการเทียบกับเกณฑ์ จุดเน้นของการประเมินอยู่ที่ความ ยุติธรรมและความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินที่มีความโปร่งใสและเปิดเผย นอกจากนี้ การประเมินผลที่ดีต้องอยู่บนฐานของข้อมูลที่มีความตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งได้มาจากกระบวนการ วัดผลที่มีคุณภาพซึ่งสามารถให้ผลการวัดที่ถูกต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

จากแนวคิดดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การประเมินผลพัฒนาครู หมายถึง การตรวจสอบการดำเนินการพัฒนาครูที่ผ่านมา ว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และมีความสัมฤทธิ์ผลอย่างไรในช่วงระยะเวลาที่กำหนด โดยมีขอบข่ายด้านขั้นตอนการประเมิน มาตรฐานในการประเมินและความรู้ความสามารถของผู้ประเมิน

4.4.2 ความสำคัญของการประเมินผลการพัฒนาครู

อุทัย หิรัญโต (2531, หน้า 165 - 166) กล่าวถึงความสำคัญของระบบ การประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรว่าการประเมินผลที่ดีนั้นจะเป็นเครื่องช่วยให้ ทราบถึงอุปสรรคต่างๆ ข้อขัดข้อง และวัดความสามารถในการฝึกอบรม ซึ่งสามารถนำไป ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการฝึกอบรมให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป วัตถุประสงค์ของการประเมินผล การฝึกอบรมนั้น คือ เพื่อที่จะได้ทราบผลการฝึกอบรมที่ได้ดำเนินการไปสำเร็จไปแล้วว่าได้รับ ผลคุ้มค่านั้น ตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพียงไร หรือสมควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไรบ้าง ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมในทำนองนั้นต่อไปอีกหรือไม่วิธีที่จะทราบได้ต้องมีการประเมินผล โดยการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ผู้ใต้เข้ารับการอบรมนั้นควรได้รับเรียนรู้และฝึกอบรมกับสิ่ง ที่องค์การต้องการให้มีความเข้าใจตลอดจนการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมหรือผลงานของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมดีขึ้น เลวลง หรือคงที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง

สุวัฒน์ พัฒนไพบูลย์ (2540, หน้า 407-408) ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า การประเมินโครงการมิได้จำกัดเพียงการวิเคราะห์ หลังจากเกิดข้อเท็จจริงขึ้นแล้วเท่านั้น เพราะ นอกจากจะประเมินโครงการทั้งโครงการโดยส่วนรวม เมื่อทำการดำเนินโครงการเสร็จสิ้นลงไป แล้วควรจะมีการดำเนินการประเมินโครงการ ณ จุดต่างๆ ระหว่างวงจรชีวิตของโครงการด้วย

จุดมุ่งหมายหลักของการประเมินต้องการที่จะช่วยให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของโครงการ

สุวิมล ว่องวานิช (2541, หน้า 8-9) ได้กล่าวไว้ว่าการประเมินโครงการฝึกอบรม และพัฒนาเป็นการวิเคราะห์ตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของ โครงการที่ฝึกอบรมและพัฒนาซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์ระบบการฝึกอบรมนั้นว่าตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ กล่าวคือสามารถเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมได้หรือไม่ และเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติในหน่วยงานใน องค์การ มีการเปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนาหรือไม่มากนักน้อยเพียงไร มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกลุ่มมากนักน้อยเพียงใดและองค์การได้รับผลตอบแทนอย่างไรจากการลงทุนให้มีการฝึก อบรมและพัฒนา

จากแนวคิดนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า การประเมินผลมีความสำคัญอย่างยิ่งและจะเป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในระบบโรงเรียนช่วยให้รู้ถึงการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของบุคลากรตลอดจนการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ สามารถทราบถึงอุปสรรคและข้อขัดแย้ง และความสัมฤทธิ์ผลนั้นตรงกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของการพัฒนาครูที่กำหนดไว้หรือไม่

4.4.3 ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาครู

ขั้นตอนของการประเมินผลก็นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นขั้นตัวกำหนดขั้นตอนในการลงมือปฏิบัติงาน โดยมีการจัดลำดับเป็นขั้นเป็นตอนเพื่อให้การประเมินผลนั้นได้เกิดคุณค่าขึ้น และตรงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นจึงได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงเอาไว้ดังนี้

วิจิตร อวระกุล (2540, หน้า 242 - 248) ได้กล่าวถึงขั้นตอน และวิธีการประเมินการประเมินผล การพัฒนาบุคลากรว่าสามารถดำเนินการประเมินเป็น 3 ระยะ ดังนี้

- 1) การประเมินก่อนเริ่มการพัฒนาบุคลากร
- 2) การประเมินระหว่างการพัฒนาบุคลากร
- 3) การประเมินหลังการพัฒนาบุคลากร

วิธีการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรจะแบ่งออกเป็น 4 วิธี กล่าวคือ

1) การวัดผลก่อน - หลัง การวัดผลในตอนแรก กับการวัดผลตอนสุดท้าย แล้วนำมาเปรียบเทียบกันก็จะทราบความแตกต่างของผู้เข้ารับการพัฒนาว่าเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

2) การจัดตั้งมาตรฐานในการปฏิบัติงานเพื่อประเมินดูว่าหลังจากการมีทักษะในการทำงานสูงขึ้นหรือไม่

3) การสังเกตจากการปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นมาตรฐาน วิธีการนี้จะช่วยกำหนดลักษณะของงานที่สังเกตเป็นมาตรฐาน แล้วให้คะแนนในการปฏิบัติงานไว้ หรืออาจสังเกตจากปริมาณผลผลิตก็ได้จากนั้นเอาผลที่ได้จากการสังเกตไปกำหนดเป็นมาตรฐาน

4) การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานจะทำโดยการสังเกตวิธีการนี้อาจจะมีลักษณะคล้ายๆ กับวิธีที่ 3 แตกต่างกัน แต่ว่างานที่สังเกตนั้นอาจจะเป็นงานรวมมิได้แยกออกมากำหนดไว้เพื่อการสังเกตอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ส่วนวิธีการสังเกตก็ดำเนินการเช่นเดียวกับวิธีที่ 3

จากแนวคิดนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า ขั้นตอนการประเมินผลเป็นส่วนสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาครูที่จะช่วยให้รู้ถึงผลปฏิบัติการของครูเมื่อมีการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ ความคิด อารมณ์ การสังเกตการปฏิบัติงานในแต่ละช่วง ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

นักวิชาการและนักการศึกษาต่างได้กล่าวถึงเรื่องของวิธีการประเมินผล การพัฒนาครูเอาไว้ ดังนี้

แคสเทเตอร์ (Casterter, 1996, p.116) ได้กล่าวถึงในการที่วางแผน การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรว่าต้องควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

- 1) การให้คำจำกัดความของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
- 2) การเลือกโดยการคำนึงความพึงพอใจ
- 3) การออกแบบแนะนำ ระเบียบวิธีปฏิบัติ

นอกจากสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงแล้ว แคสเทเตอร์ (Casterter) ยังได้กล่าวเอาไว้ว่า การประเมินผลนั้นจะเกิดบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ต้องดูจาก

- 1) ผลกระทบของผู้ที่มีส่วนร่วม โดยได้ดูว่ามีการดำเนินการอย่างไร เพื่อที่จะได้มีการเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้มีส่วนร่วม
- 2) ผลกระทบของตำแหน่งงาน โดยดูจากผลปฏิบัติงานของผู้ที่มีส่วนร่วมว่าบุคลากรได้มีการปรับปรุงงานในตำแหน่งที่ได้รับหรือไม่
- 3) ผลกระทบขององค์กรโดยดูว่าใช้วิธีการอะไรและมีขอบเขตของการพัฒนาแค่ไหนที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากแนวความคิดที่ได้กล่าวมานั้น สรุปได้ว่าวิธีการประเมินผลการพัฒนาครูนั้นหมายถึง วิธีการประเมินผลในรูปแบบต่างๆ เช่น การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ การสัมภาษณ์ ว่าจะมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และมีความสัมฤทธิ์ผลอย่างไรในช่วงระยะเวลาที่กำหนด โดยมีขอบข่ายด้านขั้นตอนวิธีการประเมิน มาตรฐานการประเมิน ความรู้ความสามารถของผู้ประเมิน และวิธีการสรุปวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

สกล รุ่งโรจน์ (2530, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า

โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรมีการแจ้งและรับทราบนโยบายอย่างกว้างๆ ในที่ประชุม และให้มีการดำเนินการ และการวางแผนงานอย่างเป็นระบบกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 กิจกรรมโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมากแต่กิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมปฏิบัติการเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารและครูต้องการให้จัดมากที่สุด มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมพบว่า ผู้บริหารและครูมีความเห็นไม่สอดคล้องกัน ในด้านการนำผลการประเมินไปใช้ส่วนปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรนั้น ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูมีความเห็นตรงกันว่าสาเหตุส่วนใหญ่เกิดมาจากการขาดแคลนงบประมาณไม่มีการจัดสรรงบประมาณไว้ให้เป็นสัดส่วนตลอดจนขาดเอกสารและตำราทางวิชาการ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่จะพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

งามนิจ จันทร (2536, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษามีการพัฒนาตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนใหญ่ และได้ทำการพัฒนาบุคลากรด้วยกิจกรรม 7 กิจกรรม ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม การทัศนศึกษาและดูงาน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ นิเทศงานและการจัดแหล่งบริการความรู้

2. ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ขาดบุคลากรที่มีความรู้และ ผู้รับผิดชอบงานมีภาระหน้าที่มาก ยังขาดข้อมูลสารสนเทศที่เป็นจริงขาดงบประมาณขาด การติดตามและประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง อุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรมีผลกระทบในเรื่องของการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาซึ่งไม่ยอมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและไม่เห็นความสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตน

สมพร เสรีวัลลภ (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า มีการพัฒนาตามขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย และมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากรมีการกำหนดแผนงาน / โครงการพัฒนาบุคลากรแผนปฏิบัติงาน ประจำปีของโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การปฏิบัติ

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมีการจัดประชุม/อบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษา คูงาน การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การประชุมพิเศษ การศึกษาเพิ่มเติม และการ หมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรมีการประเมินผลตามแผนงาน/ โครงการที่กำหนดไว้ส่วน ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร คือ การขาดงบประมาณในการดำเนินการขาดผู้ชำนาญการใน ด้านการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นขาดการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง บุคลากรไม่มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาได้อย่างทั่วถึง และบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาแล้วไม่นำ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมา นำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน

ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์ (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัด กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทาง การศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า มีการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนา บุคลากรมีคณะกรรมการจากกรุงเทพมหานครสำนักการศึกษา สำนักงานเขต ผู้บริหารโรงเรียน และนักวิชาการเป็นผู้กำหนด มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะ วิชาชีพมีการกำหนดแผนและโครงการไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาและแนวทางในการดำเนินการ จะใช้วิธีประสานงานกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องในส่วนของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียน จัดมี 9 กิจกรรมได้แก่การประชุมพิเศษ การฝึกอบรมการนิเทศภายใน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ การศึกษาคูงานนอกสถานที่ การเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการและการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ สำหรับปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนา บุคลากร พบว่า ไม่มีองค์กรที่ จัดกิจกรรมในส่วนพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะมีงบประมาณใน การจัดกิจกรรมที่ไม่เพียงพอ และมี กิจกรรมที่มีปัญหามากที่สุดคือกิจกรรมการฝึกอบรม

สถาพร กริชาธร (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหา การดำเนินงานของศูนย์การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีการศึกษาสภาพความ ต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีการวางแผนการจัดทำโครงการไว้ในแผนปฏิบัติงาน มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กิจกรรมการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาคูงาน ส่วน การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรจะประเมินเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการ ด้านการนิเทศการศึกษา มีการวางแผนโดยบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงาน มีการกำหนดเรื่องที่จะนิเทศให้สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการการดำเนินการนิเทศการศึกษา โดยจัดประชุมชี้แจงมอบหมายงานให้กับผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้อง กิจกรรมการศึกษาที่ใช้คือ การให้คำปรึกษาแนะนำและแก้ไขปัญหาใน การปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการนิเทศการศึกษา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ด้านการจัดแหล่ง วิชาการ ได้มีการจัดทำโครงการไว้ในแผนปฏิบัติงานในการผลิตสื่อและเอกสาร มีการจัดทำโดย วิเคราะห์จากงานที่รับผิดชอบ เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการในการใช้การสื่อสารและ เอกสาร สื่อต้นแบบที่ผลิตคือ เกมการศึกษา เอกสารที่ผลิตคือ บทความเอกสารทางวิชาการ มีการให้บริการสื่อต้นแบบและเอกสารนั้นแก่บุคลากรโดยมีเจ้าหน้าที่ ประจำศูนย์ที่เป็นทั้งผู้ผลิต

และผู้ให้บริการ ด้านการทำกรวิจัยทางการศึกษา ศึกษาในเทศกจังหวัดเป็นผู้ที่ทำวิจัยโดยได้กำหนดหัวข้อวิจัยเองและมีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการนเทศการศึกษาและนำไปใช้ในเรืองการพัฒนา การจัดกิจกรรม มีการนำไปใช้ระดับน้อย ในการดำเนินการวิจัยผู้วิจัยพบว่ามีปัญหาในด้านการพัฒนาบุคลากร คือ การที่ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ขาดการประเมินอย่างต่อเนื่องในด้านการนเทศการศึกษาขาด งบประมาณที่จะใช้ ขาดบุคลากร และมีปัญหาในเรื่องของการใช้เกณฑ์ที่ใช้การประเมิน เช่น ด้านการจัดแหล่งวิชาการนั้นขาดงบประมาณและเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ ด้านการวิจัยทางการศึกษาขาดบุคลากรที่มีความรู้และขาดแหล่งค้นคว้าในการทำวิจัย

สุนทร โคตรบรรเทา (2541, หน้า 32 - 33) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวางรากฐานชีวิตในวัยปฐมวัยพบว่า ในการจัดการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุ 0 - 6 ปี รัฐจะต้องแบ่งออกเป็นสองระยะหรือสองช่วงอายุ คือ 0 - 3 ปี ให้เน้นการเลี้ยงดูเพื่อให้มีการพัฒนาทางร่างกายที่เหมาะสมและมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง และช่วงอายุ 4 - 6 ปี ให้เน้นการพัฒนาการทางด้านอารมณ์ ด้านสังคม ซึ่งรวมทั้งด้านภาษา มารยาททางสังคม นิสัย คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมอันดีงามของชาติและด้านสติปัญญา (โดยเฉพาะพื้นฐานและคุณสมบัติทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และการคิดสร้างสรรค์) ในการพัฒนาเด็กวัย 0 - 6 ปี รัฐต้องให้ความสำคัญแก่บ้านและครอบครัวซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเลี้ยงดูและอบรมเด็ก ส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกทุกคนในครอบครัวนั้นให้มีจิตสำนึกในการเลี้ยงดูเด็กดังต่อไปนี้ คือ บ้าน ศูนย์เลี้ยงเด็กชุมชน วัด หรือศาสนสถาน สถานศึกษาของเอกชนและสถานศึกษาของรัฐ

สุรรัตน์ เอี่ยมกุล (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ในด้านการหาซึ่งความจำเป็นในการพัฒนามีการศึกษารวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อที่กำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่จัดทำเป็นโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี กำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบประสิทธิภาพของบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ในการทำงาน ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ ใช้เทคนิควิธีการพัฒนาแบบกลุ่มและรายบุคคล ด้าน การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินช่วงหลังการเสร็จสิ้นแผนงานและนำผลไป ปรับปรุงแผนงานหรือโครงการพัฒนาบุคลากรในการดำเนินการครั้งต่อไป ส่วนผลของความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนนั้นเห็นว่ามีปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรได้แก่ ยังไม่มีการสร้างเครื่องมือเป็นมาตรฐานใน การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นยังขาดการกระตุ้นและชักจูงให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการวางแผนพัฒนาบุคลากร ขาดงบประมาณ บุคลากรให้ความร่วมมือน้อย และไม่สนใจต่อการพัฒนาขาดการติดตามประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ลักษณะ เลื่องวิริยะแสง (2545, บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาครูกับความพร้อมของครูในการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่าสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 31 - 45 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติการสอนมีระยะเวลา 1 - 5 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ครูเข้าร่วมพัฒนามาก 2 ด้าน คือ 1) การเข้ารับการพัฒนา มีครูเข้าร่วมการพัฒนา เรื่องการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การศึกษาค้นคว้า มีครูเข้าร่วมศึกษาค้นคว้า เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ จากค่าความ รวบรวมการวิจัย รายงานการโทรทัศน์ ครูเข้าร่วมพัฒนาปานกลาง 2 ด้าน คือ 1) การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ มีครูเข้าร่วมศึกษาค้นคว้านอกสถานที่ ในสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การรับการนิเทศ มีครูเข้าร่วมรับการนิเทศการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ จากผู้บริหาร เพื่อนครู และศึกษานิเทศก์ของสำนักงานการศึกษา ส่วนระดับความพร้อมของครูในการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่อยู่ระดับมาก คือ การจัดการเรียนการสอน ในเรื่องความตระหนักในการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ระดับปานกลาง 2 ด้านคือ 1) การใช้สื่อการเรียนการสอน ในเรื่องความรู้ความเข้าใจ หลักการการใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การวัดผลประเมินผลในเรื่องความรู้ความเข้าใจจัดการวัดผลและประเมินผลโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และพบว่า การพัฒนาครูมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพร้อมของครูในการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .567 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ดวงตา ฤกษ์ม่วง (2547, บทคัดย่อ) การพัฒนาครูโดยวิธีการสร้างกระบวนการทำงานเป็นทีมแบบบริหารตนเอง: กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลไผดแดง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) สถานภาพของครูโรงเรียนอนุบาลไผดแดง กรุงเทพมหานคร จำนวน 7 คน เพศชาย 1 คน เพศหญิง 6 คน มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 5 คน อายุ 31-40 ปี จำนวน 1 คน และ 41-50 ปี จำนวน 1 คน เฉลี่ยส่วนใหญ่เป็นหญิงและทุกคนมีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี อายุการทำงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 5 คน อายุการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 2 คน เฉลี่ยอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปีส่วนใหญ่ทุกคนได้รับความรู้จากการอบรมเกี่ยวกับทีมงาน 2) จากผลการวิจัยที่ปรากฏแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาครูโดยการสร้างกระบวนการทำงานเป็นทีมแบบบริหารตนเอง: กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลไผดแดง การทดลองปฏิบัติตามกระบวนการทำงานเป็นทีมแบบบริหารตนเอง 5 ระยะ เป็นการพัฒนาครูโดยปฏิบัติตามกระบวนการทำงานพบว่า ในภาพรวมการพัฒนาครูโดยสร้างกระบวนการทำงานเป็นทีมแบบบริหารตนเอง ในการปฏิบัติของครู ระยะที่ 1 วางแผน ระยะที่ 2 วิเคราะห์ ระยะที่ 3 ออกแบบระยะที่ 4 ดำเนินงาน ระยะที่ 5 ประเมินผลในการปฏิบัติตามกระบวนการทำงานเป็นทีมแบบบริหารตนเองมีความ

เป็นไปได้ในการปฏิบัติของครูจากการเข้าร่วมทีมงาน และผลจากการปฏิบัติงานซึ่งสามารถบรรลุตามเป้าหมายประสบผลสำเร็จ มีความเป็นเหตุผลสนับสนุน

จากงานวิจัยในประเทศสรุปได้ว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยในการพัฒนาครูนั้นได้เน้นในเรื่องของ 1) การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน 2) การรู้จักการนิเทศงานด้านการเรียนการสอน 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนาทางวิชาการ 4) การศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม การทัศนศึกษาและดูงาน และ 5) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การนิเทศงานและการจัดแหล่งบริการความรู้จากการพัฒนาครูดังกล่าวทำให้บุคลากรต่างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

คาลสัน (Carlson, 1984, unpage) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประเด็นเกี่ยวข้องกับหลักสูตรของโรงเรียนอนุบาลในชุมชนเนบราสกา (Nebraska) ผลของการวิจัยพบว่า ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงการฝึกอบรมครูในโรงเรียน ประเภทของหลักสูตร และเนื้อหาที่นำมาใช้ในโรงเรียนอนุบาลและแนวทางในการวางแผน หลักสูตรที่จัดให้แก่ครู และอิทธิพลโดยตรงที่มีต่อทางเลือกที่กำหนดในหลักสูตรใช้วิธีการดำเนินการวิจัยโดยจัดส่งแบบสอบถามไปยังครูโรงเรียนอนุบาลจำนวน 1,078 คนและผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนอนุบาลส่วนใหญ่ไม่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับอนุบาลหรือปฐมวัย โรงเรียนใช้ครูที่มีความรู้ในด้านอื่นๆ มาสอนในชั้นอนุบาล และการสอนของครูเป็นการสอนแบบไม่เต็มเวลา ลักษณะการจัดการเรียนการสอนจะเป็นด้านวิชาการครูระดับอนุบาลมีความต้องการให้มีการจัดหลักสูตร การวางแผนการสอน และการอบรมขณะทำงาน

ฟอว์เลอร์ (Fowler, 1986, p. 3204 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐเซ้าอีสเท็ม (southeastern) จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู อาจารย์ ผลวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงานและพบว่า ครู อาจารย์ ในโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และครู อาจารย์ในโรงเรียนที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีขวัญและกำลังใจที่ต่างกัน

จากงานวิจัยต่างประเทศสรุปได้ว่า ในระบบของการพัฒนาครูนั้นต้องมีการพัฒนาไปพร้อมๆ ในทุกด้าน ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาที่จะนำพาให้การศึกษาขับเคลื่อนไปด้วยดี โดยจะต้องมีส่วนที่จะต้องคำนึงถึงความต้องการในด้าน 1) การจัดทำหลักสูตรในระดับปฐมวัย 2) การวางแผนการสอน 3) มีการอบรมในขณะทำงาน 4) งานด้านวิชาการ และ 5) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ ดังนั้นการที่จะพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องเกิดจากความร่วมมือทั้งผู้บริหาร ครู อาจารย์ บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องร่วมมือร่วมแรงใจกันช่วยกันสร้างความเจริญเติบโตทางการศึกษาและการพัฒนาครู

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาการพัฒนาครูระดับปฐมวัย ของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี จำนวน 13 อำเภอ 24 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 48 คน ครูผู้สอน 534 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 264 คนรวมทั้งสิ้น 846 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต1, 2548, หน้า 1)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรีจำนวน 271 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตามวิธีการดังนี้

2.1 ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยโดยใช้หลักการคำนวณตามวิธีการของยามานะ (Yamane) ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่าง (สุวริย์ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 129 - 130)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ e = ความคลาดเคลื่อน

N = จำนวนของประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ความเชื่อมั่น 95 % และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 5 % ($\alpha = 0.05$) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 271 คน การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยมีรายละเอียดปรากฏดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติหน้าที่

สถานภาพในการปฏิบัติหน้าที่	จำนวนประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	48	15
2. ครูผู้สอนในสถานศึกษา	534	171
3. คณะกรรมการสถานศึกษา	264	85
รวม	846	271

ที่มา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1, 2549, หน้า 1)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaires) ประเภทคำถามปลายปิด (closed form) ลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) มี 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น การพัฒนาครู ระดับปฐมวัย ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (check list) สถานภาพของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ซึ่งจะครอบคลุมขอบข่ายทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา ลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 139 - 140) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับทัศนะต่อกระบวนการพัฒนาครูมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับทัศนะต่อกระบวนการพัฒนาครูมาก
- 3 หมายถึง ระดับทัศนะต่อกระบวนการพัฒนาครูปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับทัศนะต่อกระบวนการพัฒนาครูน้อย
- 1 หมายถึง ระดับทัศนะต่อกระบวนการพัฒนาครูน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ระดับปฐมวัย
2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเกี่ยวกับการพัฒนาครูระดับปฐมวัย
3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเกี่ยวกับการพัฒนาครูระดับปฐมวัย

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้และยังได้รับการพิจารณาตรวจสอบขั้นต้นจากคณะกรรมการประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. หาความเที่ยงตรง (validity) ได้นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จนั้นเสนอประธาน และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อต้องการขอความเห็นชอบ และเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาทั้งในด้านเนื้อหา และโครงสร้างของคำถามตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (สุวรรีย์ ศิริโกภาภิรมย์, 2546, หน้า 243 - 244) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา เครื่องมือถึงความสมบูรณ์ครอบคลุม และมี เหมาะสมก่อนนำไปใช้
3. การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 3 กลุ่ม เพื่อหาความเชื่อมั่น
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากการทดลองใช้ทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1971, p.16) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.965
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีเพื่อแนะนำตัวผู้วิจัยในการติดต่อหน่วยงานเก็บข้อมูล
2. นำแบบสอบถามที่ใส่รหัสกำกับแล้วนั้นส่งไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มของตัวอย่างทุกคน โดยผู้วิจัยส่งด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ และถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีลำดับดำเนินการดังนี้
 - 2.1 หาค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 2.2 หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถาม
 - 2.3 แปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยยึดเกณฑ์ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542, หน้า 108)

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.50–5.00	หมายความว่า	ระดับทักษะต่อกระบวนการพัฒนาครูมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.50–4.49	หมายความว่า	ระดับทักษะต่อกระบวนการพัฒนาครูมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.50–3.49	หมายความว่า	ระดับทักษะต่อกระบวนการพัฒนาครูปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.50–2.49	หมายความว่า	ระดับทักษะต่อกระบวนการพัฒนาครูน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00–1.49	หมายความว่า	ระดับทักษะต่อกระบวนการพัฒนาครูน้อยที่สุด

2.4 วิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง ที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบทักษะการพัฒนาครูระดับปฐมวัยของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี โดยเปรียบเทียบทักษะของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์

ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one – way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับเนื้อหาหรือลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหา (อย่างน้อย 5 ท่าน) ให้แต่ละคนพิจารณาถึงความเห็นและให้คะแนนดังนี้

+ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

0 เมื่อไม่แน่ใจข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นแล้ว

นำคะแนนมาแทนค่าในสูตร (สุวีย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2546, หน้า 243 - 244)

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3.1)$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือลักษณะพฤติกรรม

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าดัชนี IOC ค่าวนได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นถูกตัดออกไปหรือต้องปรับปรุงใหม่

3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1971, p.160)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right] \quad (3.2)$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

N แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

s_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3.3 ค่าร้อยละ

$$\text{ร้อยละ (percentage)} = \frac{f}{n} \times 100 \quad (3.3)$$

เมื่อ f แทน ความถี่
 n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

3.4 ค่าเฉลี่ย

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^k f_i x_i}{n} \quad (3.4)$$

\bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum_{i=1}^k f_i x_i$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน จำนวนตัวอย่าง

3.5 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{n \sum_{i=1}^k f_i x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^k f_i x_i \right)^2}{n(n-1)}} \quad (3.5)$$

เมื่อ $i = 1, 2, \dots, k$

เมื่อ S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

k = จำนวนกลุ่ม

f = ความถี่

X_i = ค่าของข้อมูลตัวที่ i

n = จำนวนข้อมูลทั้งหมด

$$\sum_{i=1}^k f_i x_i = \text{ผลรวมของคะแนน}$$

3.6 สูตรทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one – way ANOVA) ด้วยสถิติทดสอบเอฟ (F – test) คือ

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.6)$$

เมื่อ F หมายถึง สถิติทดสอบเอฟ
 MS_b หมายถึง ค่าเฉลี่ยกำลังสองระหว่างกลุ่ม
 MS_w หมายถึง ค่าเฉลี่ยกำลังสองภายในกลุ่ม

310) 3.8 สูตรการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe's test) (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2547, หน้า

$$F = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)^2}{MS_w \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right) (k-1)} \quad (3.7)$$

เมื่อ \bar{X}_1 แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 1
 \bar{X}_2 แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 2
 k แทน จำนวนกลุ่ม
 n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
 MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของ
ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี
ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง
F	แทน	สถิติทดสอบเอฟ (F- test)
Sig.F	แทน	ค่าความน่าจะเป็นในการปฏิเสธสมมติฐานว่างภายใต้การทดสอบด้วย สถิติทดสอบเอฟ
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสอง (sum of square)
MS	แทน	ความแปรปรวนหรือกำลังสองเฉลี่ย (mean of sum of square)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ตาม
ความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพใน
การปฏิบัติหน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา วิเคราะห์โดยการหาความถี่
(frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของ
ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี

วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (mean: \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) และแปลผลที่คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชนตามทัศนคติของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระบุรี โดยการทดสอบที (t – test) จำนวนความแปรปรวนในการปฏิบัติงานและวุฒิการศึกษา การวิเคราะห์ทางเดียว (One-way analysis of variance: ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปเมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะใช้การทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Fisher's least – significant difference: LSD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา แสดงดังในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 271 คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพในการปฏิบัติหน้าที่		
ผู้บริหาร	15	5.50
ครูผู้สอน	171	63.10
คณะกรรมการสถานศึกษา	85	31.40
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	60	22.10
5 – 10 ปี	76	28.00
11 – 15 ปี	62	22.90
สูงกว่า 15 ปี	73	26.90

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 271 คน)	ร้อยละ
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	48	17.70
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	209	77.10
สูงกว่าปริญญาตรี	14	5.20

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 63.10 เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 31.40 และผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 5.50 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 5 – 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.00 รองลงมาคือมีประสบการณ์สูงกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.90 มีประสบการณ์ระหว่าง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.90 และมีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี น้อยสุด คือคิดเป็นร้อยละ 22.10 กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.10 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.70 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.20

ตอนที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี

ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ให้ทัศนะต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู การวางแผนพัฒนาครู การดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู และการประเมินผลการพัฒนาครู ดังตาราง 3 - 7

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู

การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู	\bar{X}	S.D.	การแปลผลทัศนะ
1. การพัฒนาครูเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กรอย่างมาก	4.68	0.54	มากที่สุด
2. สสำรวจความคิดเห็นและความต้องการของครูผู้สอนต่อการพัฒนาครูระดับปฐมวัย	4.38	0.63	มาก
3. การจัดให้มีการฝึกอบรมเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.70	มาก
4. ระบบโครงสร้างองค์กรมีความจำเป็นต่อการพัฒนาครู	4.31	0.72	มาก
5. จัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและตรงตามความสามารถของบุคคล	4.32	0.75	มาก
6. มีระบบขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.32	0.72	มาก
7. ควรพัฒนาตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับ	4.45	0.69	มาก
8. กำหนดแนวนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.37	0.73	มาก
9. กำหนดปริมาณงานตามมาตรฐานที่ชัดเจน	4.22	0.80	มาก
10. ประเมินคุณภาพมาตรฐานการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ	4.28	0.73	มาก
รวม	4.36	0.54	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการของทัศนะกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน พบว่าอยู่ในมาก 9 รายการ และมากที่สุด 1 รายการ โดยรายการที่มีระดับทัศนะสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาครูเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กรอย่างมาก ($\bar{X} = 4.68$, S.D.= 0.54) สำหรับรายการที่มีทัศนะ มาก 9 รายการ เรียงตามลำดับดังนี้ ควรพัฒนาตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับ ($\bar{X} = 4.45$, S.D.= 0.69) สสำรวจความคิดเห็นและความต้องการของครูผู้สอนต่อการพัฒนาครูระดับปฐมวัย ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.63) กำหนดแนวนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= 0.73) การจัดให้มีการฝึกอบรมเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.70) จัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและตรงตามความสามารถของบุคคล

($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.75) มีระบบขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.72) ระบบโครงสร้างองค์กรมีความจำเป็นต่อการพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.72) ประเมินคุณภาพมาตรฐานการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= 0.73) และกำหนดปริมาณงานตามมาตรฐานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.22$, S.D.=0.80)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ด้านการวางแผนพัฒนาครู

การวางแผนพัฒนาครู	\bar{X}	S.D.	การแปลผลทัศนะ
1. กำหนดยุทธศาสตร์การวางแผนพัฒนาครู ระยะ 5 ปี	4.17	0.76	มาก
2. จัดทำแผนพัฒนาครูประจำปีอย่างต่อเนื่อง	4.28	0.69	มาก
3. กำหนดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง	4.41	0.75	มาก
4. ควรวางแผนให้สอดคล้องกับความจำเป็นของการพัฒนาครู	4.32	0.67	มาก
5. ผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาครู	4.49	0.60	มาก
6. กำหนดจุดประสงค์ของการพัฒนาครูให้ตรงกับความเป็น	4.31	0.65	มาก
7. กำหนดขั้นตอนในการตรวจสอบและประเมินผลตามแผน	4.23	0.67	มาก
8. กำหนดแนวนโยบายการบริหารจัดการที่ชัดเจน	4.35	0.72	มาก
รวม	4.32	0.54	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ด้านการวางแผนพัฒนาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.54) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการของทัศนะกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน พบว่า อยู่ในมากทุกรายการ โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.49$, S.D.= 0.60) รองลงมาคือ กำหนดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.41$, S.D.= 0.75) กำหนดแนวนโยบายการบริหารจัดการที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.72) ควรวางแผนให้สอดคล้องกับความจำเป็นของการพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.67) กำหนดจุดประสงค์ของการพัฒนาครูให้ตรงกับความเป็น ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.65) จัดทำแผนพัฒนาครูประจำปีอย่างต่อเนื่อง

($\bar{X} = 4.28$, S.D.= 0.69) และกำหนดขั้นต้นในการตรวจสอบและประเมินผลตามแผน ($\bar{X} = 4.23$, S.D.= 0.67)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู

การดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู	\bar{X}	S.D.	การแปลผลทัศนะ
1. ปฏิบัติตามแนวนโยบายโดยยึดมาตรฐานการพัฒนาครู	4.22	0.75	มาก
2. ควรดำเนินการตามแผนที่กำหนดในยุทธศาสตร์	4.20	0.64	มาก
3. สถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงาน เป็นรายกลุ่ม	4.08	0.91	มาก
4. สถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงาน เป็นรายบุคคล	4.09	0.82	มาก
5. จัดทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	4.36	0.71	มาก
6. มีการควบคุม กำกับติดตามและประเมินผลอย่างพอเพียง	4.25	0.70	มาก
รวม	4.20	0.58	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ทัศนะของของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.58) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการของระดับทัศนะต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน พบว่า อยู่ในมากทุกรายการ โดยเรียงลำดับ ดังนี้ จัดทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.71) รองลงมาคือ มีการควบคุม กำกับติดตามและประเมินผลอย่างพอเพียง ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.70) ปฏิบัติตามแนวนโยบายโดยยึดมาตรฐานการพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= 0.75) ควรดำเนินการตามแผนที่กำหนดในยุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.64) สถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.82) และสถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงานเป็นรายกลุ่ม ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.91)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลทัศนะของของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ด้านการประเมินผล การพัฒนาครู

การประเมินผลการพัฒนาครู	\bar{X}	S.D.	การแปลผลทัศนะ
1. ผู้ประเมินต้องมีความรู้ความสามารถในการประเมิน	4.42	0.71	มาก
2. ใช้เทคนิคในการสร้างเครื่องมือตรวจสอบที่ถูกต้อง	4.35	0.72	มาก
3. กำหนดรูปแบบการประเมินที่ชัดเจน	4.33	0.70	มาก
4. เตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลได้	4.27	0.76	มาก
5. สรุปผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุงแผนงาน	4.38	0.65	มาก
6. จัดประชุมชี้แจงเพื่อรายงานผลการพัฒนาครูและนำผล ไปกำหนดเป็นแนวนโยบายการพัฒนาครูต่อครั้งต่อไป	4.41	0.67	มาก
รวม	4.31	0.50	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ทัศนะของของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชน ด้านการประเมินผลการพัฒนาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการของทัศนะต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชนพบว่าอยู่ในมากทุกรายการ โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้ประเมินต้องมีความรู้ ความสามารถในการประเมิน ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.71) จัดประชุมชี้แจงเพื่อรายงานผลการ พัฒนาครูและนำผลไปกำหนดเป็นแนวนโยบายการพัฒนาครูต่อครั้งต่อไป ($\bar{X} = 4.41$, S.D.= 0.67) สรุปผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุงแผนงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.65) ใช้เทคนิคใน การสร้างเครื่องมือตรวจสอบที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.72) กำหนดรูปแบบการประเมินที่ ชัดเจน ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.70) และเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลได้ ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.76)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลทัศนะของของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ด้านการประเมินผล การพัฒนาครู

ภาพรวม	\bar{X}	S.D.	การแปลผลทัศนะ
การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู	4.36	0.54	มาก
การวางแผนการพัฒนาครู	4.32	0.54	มาก
การดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู	4.20	0.57	มาก
การประเมินผลการพัฒนาครู	4.31	0.50	มาก
รวม	4.29	0.53	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ทัศนะของของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ใน มากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.54) การวางแผนการพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.54) การประเมินผลการพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.50) และการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.57)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับทัศนะของกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและวุฒิการศึกษา

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตาม ทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและวุฒิการศึกษา ผลการเปรียบเทียบมีดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสระบุรี จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติหน้าที่

ตาราง 8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตาม
ทัศนคติของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสระบุรี จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติหน้าที่

รายการ	ประเภทการณ์	SS	df	MS	F	Sig.F
การกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาครู	ระหว่างกลุ่ม	2.936	2	1.468	3.683	.026*
	ภายในกลุ่ม	106.835	268	.399		
	รวม	109.771	270			
การวางแผนพัฒนาครู	ระหว่างกลุ่ม	3.746	2	1.873	4.745	.009*
	ภายในกลุ่ม	105.804	268	.395		
	รวม	109.550	270			
การดำเนินการตาม แผนการพัฒนาครู	ระหว่างกลุ่ม	1.857	2	.928	2.257	.107
	ภายในกลุ่ม	110.239	268	.411		
	รวม	112.096	270			
การประเมินผลการ พัฒนาครู	ระหว่างกลุ่ม	1.537	2	.768	2.210	.112
	ภายในกลุ่ม	93.145	268	.348		
	รวม	94.682	270			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.107	2	1.054	2.912	.056
	ภายในกลุ่ม	96.976	268	.362		
	รวม	99.083	270			

* p - value \leq 0.05

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันมี
ทัศนคติของกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในการกำหนด
ความจำเป็นในการพัฒนาครูและการวางแผนพัฒนาครู แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05

เมื่อพบว่าทัศนคติต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนแตกต่าง
กัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ดังตาราง 9 - 10

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู

สถานภาพในการปฏิบัติหน้าที่	\bar{X}	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	คณะกรรมการสถานศึกษา
		4.47	4.39	4.18
ผู้บริหารสถานศึกษา	4.47	-	.90	.26
ครูผู้สอน	4.39		-	.03*
คณะกรรมการสถานศึกษา	4.18			-

* $p \leq 0.05$

จากตาราง 9 พบว่า ทัศนคติต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชน ของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระบุรี ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู เมื่อจำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติหน้าที่ กลุ่มที่เป็นครูผู้สอน แตกต่างกับกลุ่มที่คณะกรรมการสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ด้านการวางแผนพัฒนาครู

สถานภาพในการปฏิบัติหน้าที่	\bar{X}	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	คณะกรรมการสถานศึกษา
		4.27	4.37	4.12
ผู้บริหารสถานศึกษา	4.27	-	.81	.69
ครูผู้สอน	4.37		-	.01*
คณะกรรมการสถานศึกษา	4.12			-

* $p \leq 0.05$

จากตาราง 10 พบว่า ทัศนคติต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชน ของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาระบบ บริ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู เมื่อจำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติหน้าที่ กลุ่มที่เป็นครูผู้สอน แตกต่างกับกลุ่มที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับทัศนะของกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

รายการ	ประสบการณ์	SS	df	MS	F	Sig.F
การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู	ระหว่างกลุ่ม	4.514	3	1.505	3.817	.011*
	ภายในกลุ่ม	105.258	267	.394		
	รวม	109.771	270			
การวางแผนพัฒนาครู	ระหว่างกลุ่ม	5.593	3	1.864	4.789	.003*
	ภายในกลุ่ม	103.956	267	.389		
	รวม	109.550	270			
การดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู	ระหว่างกลุ่ม	6.266	3	2.089	5.270	.002*
	ภายในกลุ่ม	105.829	267	.396		
	รวม	112.096	270			
การประเมินผลการพัฒนาครู	ระหว่างกลุ่ม	3.526	3	1.175	3.442	.017*
	ภายในกลุ่ม	91.156	267	.341		
	รวม	94.682	270			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.335	3	1.445	4.072	.007*
	ภายในกลุ่ม	94.748	267	.355		
	รวม	99.083	270			

* p – value \leq 0.05

จากตาราง 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันมีทัศนะของกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนในภาพรวมแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบว่าทัศนคติต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ดังตาราง 12 - 15

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ทัศนคติต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู

ประสบการณ์ในการ		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	สูงกว่า 15 ปี
ปฏิบัติงาน	\bar{X}	4.53	4.27	4.16	4.35
ต่ำกว่า 5 ปี	4.53	-	.134	.015*	.455
5 – 10 ปี	4.27		-	.766	.896
11 – 15 ปี	4.16			-	.359
สูงกว่า 15 ปี	4.35				-

* $p < 0.05$

จากตาราง 12 พบว่า ทัศนคติต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ทักษะต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ด้านการวางแผนพัฒนาครู

ประสบการณ์ในการ		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	สูงกว่า 15 ปี
ปฏิบัติงาน	\bar{X}	4.50	4.25	4.08	4.32
ต่ำกว่า 5 ปี	4.50	-	.149	.004*	.480
5 – 10 ปี	4.25		-	.474	.898
11 – 15 ปี	4.08			-	.154
สูงกว่า 15 ปี	4.32				-

* $p \leq 0.05$

จากตาราง 13 พบว่า ทักษะต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชน ของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระบุรี ด้านการวางแผนพัฒนาครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ทักษะต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยใน สถานศึกษาเอกชน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ด้านการดำเนินการตาม แผนการพัฒนาครู

ประสบการณ์ในการ		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	สูงกว่า 15 ปี
ปฏิบัติงาน	\bar{X}	4.40	4.13	3.95	4.12
ต่ำกว่า 5 ปี	4.40	-	.110	.002*	.098
5 – 10 ปี	4.13		-	.427	1.000
11 – 15 ปี	3.95			-	.478
สูงกว่า 15 ปี	4.12				-

* $p \leq 0.05$

จากตาราง 14 พบว่า ทักษะต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชน ของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระบุรี ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์

ในการปฏิบัติงาน กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ทศนะต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	สูงกว่า 15 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	4.51	-	.394	.022*	.170
5 – 10 ปี	4.34		-	.486	.956
11 – 15 ปี	4.18			-	.796
สูงกว่า 15 ปี	4.28				-

* $p \leq 0.05$

จากตาราง 15 พบว่า ทศนะต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คือกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทศนะของกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับทักษะของกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทักษะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา

รายการ	วุฒิการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig.F
การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู	ระหว่างกลุ่ม	.433	2	.216	.530	.589
	ภายในกลุ่ม	109.339	268	.408		
	รวม	109.771	270			
การวางแผนพัฒนาครู	ระหว่างกลุ่ม	2.158	2	1.079	2.693	.069
	ภายในกลุ่ม	107.391	268	.401		
	รวม	109.550	270			
การดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู	ระหว่างกลุ่ม	1.440	2	.720	1.743	.177
	ภายในกลุ่ม	110.656	268	.413		
	รวม	112.096	270			
การประเมินผลการพัฒนาครู	ระหว่างกลุ่ม	.794	2	.397	1.133	.323
	ภายในกลุ่ม	93.887	268	.350		
	รวม	94.682	270			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.523	2	.262	.712	.492
	ภายในกลุ่ม	98.560	268	.368		
	รวม	99.083	270			

จากตาราง 15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีทักษะของกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลโดยมีหัวข้อดังนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สรุปผลการวิจัย
8. อภิปรายผล
9. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ความมุ่งหมายการวิจัย

ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาครู ระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษามีทัศนะต่อการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนมีทัศนะต่อการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม และประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี จำนวน 13 อำเภอ 24 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 48 คน ครูผู้สอน 534 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 264 คนรวมทั้งสิ้น 846 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต1, 2548, หน้า 1)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้คำนวณหากลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยโดยใช้หลักการคำนวณความวิธีการของยามานะ (Yamane) ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ความเชื่อมั่น 95 % และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 5 % ($e = 0.05$) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 271 คน การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaires) ประเภทคำถามปลายปิด (closed form) ลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) มี 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการพัฒนาครู ระดับปฐมวัย ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (check list) สถานภาพของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) (สุวริย์ ศิริโภคากิรมย์, 2546, หน้า 139-140) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีทัศนะมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีทัศนะมาก
- 3 หมายถึง มีทัศนะปานกลาง
- 2 หมายถึง มีทัศนะน้อย
- 1 หมายถึง มีทัศนะน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีเพื่อแนะนำตัวผู้วิจัยในการติดต่อหน่วยงานเก็บข้อมูล
2. นำแบบสอบถามที่ใส่รหัสกำกับแล้วนั้นส่งไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มของตัวอย่างทุกคน โดยผู้วิจัยส่งด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ และถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีลำดับดำเนินการดังนี้
 - 2.1 หาค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 2.2 หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถาม

2.3 แปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยยึดเกณฑ์ดังนี้ (ประกอบ กรรณสูต, 2542, หน้า 108)

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00 หมายความว่า มีทัศนคติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายความว่า มีทัศนคติมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายความว่า มีทัศนคติปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายความว่า มีทัศนคติน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49 หมายความว่า มีทัศนคติที่น้อยที่สุด

2.4 วิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง ที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบทัศนคติการพัฒนาครูระดับปฐมวัยของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี โดยใช้สถิติทดสอบที (t – test) และเปรียบเทียบทัศนคติของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน แยกกัน เมื่อจำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one – way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 63.10 เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 31.40 และผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 5.50 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.00 รองลงมาคือมีประสบการณ์สูงกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.40 มีประสบการณ์ระหว่าง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.90 และมีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี น้อยสุด คือคิดเป็นร้อยละ 22.10 กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.10 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.70 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.20

2. ระดับของทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชน จำแนกตามการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู การวางแผนพัฒนาครู การดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู และการประเมินผลการพัฒนาครู

2.1 ทัศนะของของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู การวางแผนการพัฒนาครู การประเมินผลการพัฒนาครู และการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู ตามลำดับ

2.2 ทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการของทัศนะกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน พบว่าอยู่ในมาก 9 รายการ และมากที่สุด 1 รายการ โดยรายการที่มีระดับทัศนะสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาครูเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กรอย่างมาก สำหรับรายการที่มีทัศนะ มาก 9 รายการ เรียงตามลำดับดังนี้ ควรพัฒนาตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับ สำรองความคิดเห็นและความต้องการของครูผู้สอนต่อการพัฒนาครูระดับปฐมวัย กำหนดแนวนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การจัดให้มีการฝึกอบรมเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง จัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและตรงตามความสามารถของบุคคล มีระบบขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ระบบโครงสร้างองค์กรมีความจำเป็นต่อการพัฒนาครู ประเมินคุณภาพมาตรฐานการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ และกำหนดปริมาณงานตามมาตรฐานที่ชัดเจน

2.3 ทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา

เอกชน ด้านการวางแผนพัฒนาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการของทัศนะกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน พบว่า อยู่ในมากทุกรายการ โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาครู รองลงมาคือกำหนดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง กำหนดแนวนโยบายการบริหารจัดการที่ชัดเจน ควรวางแผนให้สอดคล้องกับความจำเป็นของการพัฒนาครู กำหนดจุดประสงค์ของการพัฒนาครูให้ตรงกับความจำเป็น จัดทำแผนพัฒนาครูประจำปีอย่างต่อเนื่อง กำหนดขั้นตอนในการตรวจสอบและประเมินผลตามแผน และกำหนดขั้นตอนในการตรวจสอบและประเมินผลตามแผน

2.4 ทัศนะของของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการของระดับทัศนะต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน พบว่า อยู่ในมากทุกรายการ โดยเรียงลำดับ ดังนี้ จัดทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ มีการควบคุม กำกับติดตามและประเมินผลอย่างพอเพียง ปฏิบัติตามแนวนโยบายโดยยึดมาตรฐานการพัฒนาครู ควรดำเนินการตามแผนที่กำหนดในยุทธศาสตร์ สถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล และสถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงานเป็นรายกลุ่ม

2.5 ทัศนะของของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ด้านการประเมินผลการพัฒนาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการของทัศนะต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนพบว่าอยู่ในมากทุกรายการ โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้ประเมินต้องมีความรู้ความสามารถในการประเมิน จัดประชุมชี้แจงเพื่อรายงานผลการพัฒนาครูและนำผลไปกำหนดเป็นแนวนโยบายการพัฒนาครูต่อครั้งต่อไป สรุปผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุงแผนงาน ใช้เทคนิคในการสร้างเครื่องมือตรวจสอบที่ถูกต้อง กำหนดรูปแบบการประเมินที่ชัดเจน เตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลได้ และเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลได้

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและวุฒิการศึกษา ผลการเปรียบเทียบมีดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี

3.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนะของกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยมีหัวข้อที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับของทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู การวางแผนพัฒนาครู การดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู และการประเมินผลการพัฒนาครู

1.1 ทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่าผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูซึ่งสอดคล้องกับสิปปนนท์ เกตุทัต (2536, หน้า 36) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรว่า ความก้าวหน้าของวิชาการอันเกิดขึ้นในปัจจุบัน และมีมากขึ้นในอนาคต ความสัมพันธ์ต่างๆในโลกและสังคมไทยจะซับซ้อนมากยิ่งขึ้นในแต่ละคนอาจเรียนรู้ได้เองมากยิ่งขึ้นครูอาจไม่ใช่ผู้นำทางวิญญาณเช่นในอดีต มิใช่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เช่นปัจจุบัน แต่จะเป็นผู้จัดบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ให้ความรู้เพราะการเรียนรู้ไม่ได้เกิดขึ้นที่โรงเรียนแต่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อมวลชน วิชาความรู้ ทฤษฎี และญาณหยั่งรู้ปรากฏไปขึ้นทั่วโลก

1.2 ทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ด้านการวางแผนพัฒนาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่าผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวางแผนการพัฒนาครู ซึ่งสอดคล้องกับ แอคคอร์ด (Ackoff, 1970, p.1) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนนั้นเป็นการกำหนดอนาคตที่ต้องการ และวิธีการอันมีประสิทธิภาพซึ่งจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.3 ทักษะของของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชน ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่าผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู ซึ่งสอดคล้องกับ แคสเตตเตอร์ (Castetter (1996, pp. 253-255) ได้กล่าวถึงวิธีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรว่า คือกิจกรรมที่องค์กรได้กำหนดขึ้น โดยมีแผนงานชัดเจน เป็นวิธีที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จ โดยอยู่ในกรอบของนโยบายและมีงบประมาณสนับสนุน องค์กรและบุคคลจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งมิได้ การดำเนินการที่ดีจะทำให้เกิดแนวความคิด เทคนิค และทักษะระหว่างบุคคล

1.4 ทักษะของของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชน ด้านการประเมินผลการพัฒนาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่าผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการประเมินผลการพัฒนาครู ซึ่งสอดคล้องกับอุทัย หิรัญโค (2531, หน้า 165-166) กล่าวถึงความสำคัญของระบบการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรว่าการประเมินผลที่ดีนั้นจะเป็นเครื่องช่วยให้ทราบถึงอุปสรรคต่างๆ ข้อขัดข้อง และวัดความสามารถในการฝึกอบรม ซึ่งสามารถนำไปปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการฝึกอบรมให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกอบรมนั้นคือ เพื่อที่จะได้ทราบผลการฝึกอบรมที่ได้ดำเนินการไปสำเร็จไปแล้วว่าได้รับผลคุ้มค่านั้น ตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพียงไร หรือสมควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไรบ้างตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมในทำนองนั้นต่อไปอีกหรือไม่วิธีที่จะทราบได้ต้องมีการประเมินผล โดยการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ผู้ได้เข้ารับการอบรมนั้นควรได้รับเรียนรู้และฝึกอบรมกับสิ่งที่องค์กรต้องการให้มีความเข้าใจตลอดจนการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมหรือผลงานของผู้เข้ารับการอบรมดีขึ้น เลวลง หรือคงที่ไม่มีเปลี่ยนแปลง

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ตามทักษะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและวุฒิการศึกษา ผลการเปรียบเทียบมีดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชนตามทักษะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ที่มีสถานภาพในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันมีทักษะของกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนใน

ภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่เป็นครูผู้สอน มีทัศนคติแตกต่างกับกลุ่มที่คณะกรรมการสถานศึกษา ในด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูและด้านการวางแผนพัฒนาครู ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับสุรวิรัตน์ เอี่ยมกุล (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชนตามทัศนคติของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันมีทัศนคติของกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชนในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยในกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยสูงกว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 - 15 ปี แสดงว่ากลุ่มผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีซึ่งอาจเป็นเพราะว่าบุคลากรกลุ่มที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี เข้ามาร่วมในกระบวนการพัฒนาครูน้อยกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นๆ จึงทำให้เข้าใจในปัญหาที่เกิดกับกระบวนการพัฒนาไม่ถ่องแท้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน แต่ไม่สอดคล้องสุรวิรัตน์ เอี่ยมกุล (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีทัศนคติในกระบวนการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษา เอกชนตามทัศนคติของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติของกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเอกชนไม่ทำให้ทัศนคติที่มีต่อกระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มบุคลากรมีวุฒิการศึกษาระดับที่สูงจึงทำให้เข้าใจในรายละเอียดและวิธีการการพัฒนาได้ดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับ สมพร เสรีวัลลภ (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและ

ปัญหา การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาครูไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษากระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการตามแผนพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยทัศนะต่ำกว่ากระบวนการพัฒนาครูในด้านอื่น ๆ ทุกด้าน และในรายการที่ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ต่ำที่สุด คือสถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงานเป็นรายกลุ่ม และรองลงมาคือสถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการจัดให้มีการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงานเป็นรายกลุ่มและรายบุคคลไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้น คณะกรรมการที่ดำเนินการพัฒนาจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ซึ่งวิธีการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงาน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยทางเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรีได้มีการพัฒนาคุณภาพครู ได้แก่

1. การจัดส่งครูผู้สอนเข้ารับการฝึกอบรมจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. มีการจัดนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการกระตุ้นการพัฒนา
ของครู
3. มีการจัดทัศนศึกษา และดูงานตามสถานศึกษาที่มีคุณภาพและชื่อเสียง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

2.1 การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเฉพาะบุคลากรในโรงเรียนเอกชน ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในกลุ่มของโรงเรียนของรัฐบาล

บรรณานุกรม

- เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระบุรี, สำนักงาน (2546-2550). แผนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาที่ 1. สระบุรี.
_____. (2548). ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา. สระบุรี
- คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. (2535). หลักการจัดอนุบาล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว.
_____. (2544). แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปและส่งเสริมการศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์การศาสนา
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน (2540). คู่มือการจัดการศึกษาระดับ
ก่อนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
_____. (2541) บริหารศาสตร์. ชุดฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง (6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุ
สภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545 ก). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
_____. (2545 ข). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
พริกหวานกราฟฟิค.
- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. (2531). หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา.
กรุงเทพฯ: สยามศิลป์การพิมพ์.
- งามนิจ จันทร. (2536). สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนา
การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
ประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2541). การบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ชุมพล รัตน์เลิศลบ. (2542). การศึกษาความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี
ของจังหวัดฉะเชิงเทรา. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา.
- ฉิมมพร สุวรรณประทีป. (2537). ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษา
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง แผนกวิชาบริหารธุรกิจ ตามความต้องการของ
องค์กรธุรกิจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ดวงดา ฤกษ์ม่วง. (2547). การพัฒนาครูโดยวิธีการสร้างกระบวนการทำงานเป็นทีมแบบ
บริหารตนเอง: กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลไสวตาแดง กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิณ ปรัชญพฤทธิ์. (2532). การบริหารการพัฒนา: ความหมาย เนื้อหา แนวทางและ
ปัญหา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทวิลวดี บุรีกุล. (2543, ธันวาคม 8). แนวคิดของการมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย
(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:
<http://www.kpi.ac.th/kpiuser/public.participationdeflist.asp>.
- ทักษิณ ชินวัตร. (2544). แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของไทย. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง
(อัตสำเนา).
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. (2534). การสัมมนา. เอกสารประกอบการบรรยายวิชาสัมมนา
เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2534). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- นิตินันท์ วิชิตชลชัย. (2541). การให้การศึกษาแก่พ่อแม่เด็กปฐมวัย. คณะครุศาสตร์ สถาบัน
ราชภัฏราชนครินทร์.
- ประชา เศวตน์. (2530). การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ:
เทศาภิบาล.
- ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์. (2540). การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรใน
โรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2533). นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ:
เนติกุลการพิมพ์.
- ประคอง กรวรรณสุตร. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2545). หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- พิชิต ฤทธิ์จรรยา. (2547). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
แฮ็ส ออฟ เอ็มมิสท์.
- พัชรี เจตน์เจริญรักษ์. (2536). ความสนใจในการรับรู้ของเด็กปฐมวัย จากการใช้เทคนิค
การเตรียมเด็กให้สงบ (การเก็บเด็ก). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- เขาวพา เดชะคุปต์. (2541). การศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ: แม็ค.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). การฝึกอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2542). การวิจัยทางการศึกษาปฐมวัย. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ
สกลนคร.
- วิวัฒน์ พรหมนรินทร์. (2542). ความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้น
พื้นฐาน 12 ปี ของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด
สระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิทยากร เชียงกุล. (2544). ทางรอดของประเทศไทย ปฏิวัติกรอบวิธีคิดและระบบการ
เรียนรู้ใหม่. กรุงเทพฯ: เรือนปัญญา.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2546). การมีส่วนร่วม (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:
<http://cusri.chula.ac.th/ppine/Vocabary.html>. (2548, มกราคม 14).
- ลักคณา เหลืองวิริยะแสง. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาครูกับความพร้อมของ
ครูในการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- ศรีอรุณ เวศานนท์. (2532). การจัดการงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2545). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2545.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สกล รุ่งโรจน์. (2530). การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด: ศึกษาเฉพาะกรณี
จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธิปไตย เกตุทัต. (2536). ก้าวมันหันโลก. เอกสารประกอบการปาถกฐาสมเด็จพระมหิต
ลาธิเบศร ๙ (3). การศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์: เสริมสร้างสมรรถนะไทยใน
ประชาคมโลก. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สนานจิตร์ สุนทรทรัพย์. (2538). การวางแผน. เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการวางแผน
การศึกษา ภาควิชาการศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาพร กวีชาธร. (2540). การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนา
การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถม
ศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเดช สีแสง. (2539). คู่มือบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. นครสวรรค์: ริมปิงการพิมพ์

- สมพร เสรีวัลลภ. (2539). การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิกาน. (2540). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2541). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 19).
กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2545). วารสารวิชาการ. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2541). การวางรากฐานชีวิตในวัยปฐมวัย. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุวีรัตน์ เอี่ยมกุล. (2542). การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณี มีทองคำ. (2543). รายงานการวิจัยเรื่อง สภาพความพร้อมของหน่วยงานทาง
การศึกษาต่อการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา
6. ลพบุรี: สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 6.
- สุวีย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการ
พิมพ์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สุวัฒน์ พัฒนไพบูลย์. 2540. การบริหารโครงการ . กรุงเทพฯ : ซี เอ็ด ยู เคชั่น .
- สุวิมล ร่องวานิช. (2541). ความรู้ชายแดนด้านการประเมินผลการศึกษา. ใน สมหวัง พิธิ
ยานุวัฒน์ (บรรณาธิการ). รวบรวมความวิธีวิทยาการวิจัย (เล่มที่ 1). กรุงเทพฯ: โรง
พิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- हररषष ढलवलषषयर. (2535). ปฐมศึกษาหลักสูตรและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2532). การวางแผนการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2542). ปฏิรูปการศึกษา: แนวคิดและหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: วิทยุชุมชน.
- อุทัย หิรัญโต . (2531). ประมุขศิลป์ ศิลปะการเป็นผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- เอกชัย ก็สุขพันธ์. (2538). การบริหารทักษะและการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
สุขภาพใจ.

- อัครพร สารจันทร์. (2543). การศึกษาความพร้อมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปีของ
องค์การบริหารส่วนตำบล เขตการศึกษา 7. สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและ
วัฒนธรรม เขตการศึกษา 7.
- อำนาจ สิทธิแสง. (2543). สภาพการณ์มีส่วนร่วมจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและคณะกรรมการ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่ามะตูม จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Ackoff, R.L. (1970). **A concept of corporate panning**. New York: Wiley-Inter Science.
- Cronbach, L.J. (1971). **Essentials of psychological testing** (4th ed). New York: Harper
& Row.
- Bishop, L.J. (1979). **Staff development and instructional improvement plan and
procedures**. Boston: Allyn and Bacon.
- Castetter, W.B. (1976). **The personnel function in education administration**. New
York: Macmillan Publishing.
- Castetter, W.B. (1992). **The personnel function in education administration** (5th ed).
New York: Macmillan Publishing.
- _____. (1996). **The human resource function in education administration**. (6th ed).
New Jersey: Prentice Hall
- Carlson, B.L. (1984). A survey of curriculum related issues in kindergarten of selected
nebraska communities. master's thesis' education' elementary University of
South Daketa.
- Fowler, M.B. (May, 1986) The relationship between teachers perceieved Participation in
education decision – making and teacher morale in selected elementary
school in targeted southeastern state **Dissertation Abstract International. 46**
(11): 3204 – A
- Hartley, H.J. (1968). **Education planning-programming-budgeting: systems
approach**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Heneman, H.G. et al. (1983). **Personnal / Human Resource Management**. Illinois:
Richard D.Irwin.
- Highscope. (2006, August 23). **Learning of a pre – elementary** [Online]. Available:
<http://www.thaikids.org/highscope/index-highscope.htm>.

Montessori. (2006, August 23). **Learning of a pre – elementary** [Online].Available:
<http://www.thaikids.org/montessori/page2montessori.htm>.

Reggio Emilia. (2006, August 23). **Learning of a pre – elementary** [Online].Available:
<http://www.thaikids.org/Reggio/index-Reggio.htm>.

Terry, G.R. (1968). **Principles of management**. Homewood, 111: Richard D.Irwin.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาครูระดับปฐมวัย ของผู้บริหารและครูผู้สอน
ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระบุรี

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาครูระดับปฐมวัย ของผู้บริหาร และครูผู้สอน ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระบุรี

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่จะสอบถามการพัฒนาครูระดับปฐมวัยของผู้บริหาร และครูผู้สอน ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี คำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวนทั้งหมด 30 ข้อ

3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อนั้นตามสภาพความเป็นจริง หรือตามความเห็นของท่านลงในช่องว่างที่กำหนด ความเห็นของท่านมีความสำคัญยิ่ง เพื่อผลของการวิจัยครั้งนี้จะได้มีคุณค่าทางการศึกษาต่อไป

4. ผู้วิจัยจะใช้คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามนี้เพื่อการวิจัยเรื่องนี้เท่านั้นซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในตำแหน่งหน้าที่แต่ประการใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

นายศักดิ์ชาย อาสนจินดา

นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. สถานภาพในการปฏิบัติหน้าที่
 - ผู้บริหาร
 - ครูผู้สอน
 - คณะกรรมการสถานศึกษา
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - ต่ำกว่า 5 ปี
 - 5 – 10 ปี
 - 11 – 15 ปี
 - สูงกว่า 15 ปี
3. วุฒิการศึกษา
 - มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า
 - อนุปริญญา
 - ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาครูระดับปฐมวัย ของผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ดังนี้

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องของตัวเลขที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเห็นของท่านเกี่ยวกับความคิดเห็นการพัฒนาครูระดับปฐมวัย ของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรีซึ่งได้กำหนดเกณฑ์เอาไว้ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ระดับทัศนะต่อกระบวนการพัฒนาครูมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ระดับทัศนะต่อกระบวนการพัฒนาครูมาก |
| 3 | หมายถึง | ระดับทัศนะต่อกระบวนการพัฒนาครูปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ระดับทัศนะต่อกระบวนการพัฒนาครูน้อย |
| 1 | หมายถึง | ระดับทัศนะต่อกระบวนการพัฒนาครูน้อยที่สุด |

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน	ระดับทัศนะ				
		5	4	3	2	1
การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครู						
1	การพัฒนาครูเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กรอย่างมาก					
2	สำรวจความคิดเห็นและความต้องการของครูผู้สอนต่อการพัฒนาครูระดับปฐมวัย					
3	การจัดให้มีการฝึกอบรมเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง					
4	ระบบโครงสร้างองค์กรมีความจำเป็นต่อการพัฒนาครู					
5	จัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและตรงตามความสามารถของบุคคล					
6	มีระบบขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
7	ควรพัฒนาตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับ					
8	กำหนดแนวนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
9	กำหนดปริมาณงานตามมาตรฐานที่ชัดเจน					
10	ประเมินคุณภาพมาตรฐานการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ					
การประเมินผลและพัฒนาครู						
11	กำหนดยุทธศาสตร์การวางแผนพัฒนาครู ระยะ 5 ปี					
12	จัดทำแผนพัฒนาครูประจำปีอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การคงมาตรฐานเดิม (๑)						
13	กำหนดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง					
14	ควรวางแผนให้สอดคล้องกับความจำเป็นของการพัฒนาครู					
15	ผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาครู					
16	กำหนดจุดประสงค์ของการพัฒนาครูให้ตรงกับความต้องการจำเป็น					
17	กำหนดขั้นตอนในการตรวจสอบและประเมินผลตามแผน					
18	กำหนดแผนนโยบายการบริหารจัดการที่ชัดเจน					
การปรับปรุงมาตรฐานเดิม (๒)						
19	ปฏิบัติตามแผนนโยบายโดยยึดมาตรฐานการพัฒนาครู					
20	ควรดำเนินการตามแผนที่กำหนดในยุทธศาสตร์					
21	สถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงานเป็นรายกลุ่ม					
22	สถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล					
23	จัดทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
24	มีการควบคุม กำกับติดตามและประเมินผลอย่างเพียงพอ					
การเปลี่ยนแปลงมาตรฐานเดิม (๓)						
25	ผู้ประเมินต้องมีความรู้ความสามารถในการประเมิน					
26	ใช้เทคนิคในการสร้างเครื่องมือตรวจสอบที่ถูกต้อง					
27	กำหนดรูปแบบการประเมินที่ชัดเจน					
28	เตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลได้					
29	สรุปผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุงแผนงาน					
30	จัดประชุมชี้แจงเพื่อรายงานผลการพัฒนาครูและนำผลไปกำหนดเป็นแผนนโยบายการพัฒนาครูต่อครั้งต่อไป					

ขอขอบคุณ.....คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหาร ครูผู้สอน และการพัฒนาครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรพงษ์ ปนาทกุล	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ดร.แสน สมนึก	ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและพัฒนา ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระบุรี เขต 2
ดร.บุญเรือง ศรีเหรียญ	ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและพัฒนา อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์
นายบุญเกื้อ ละอองปลิว	ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระบุรี เขต 1
นายรัก ชนสัคย์สถิต	ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ผู้อำนวยการโรงเรียนสองคอนวิทยา ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

ภาคผนวก ค
หนังสือราชการเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๒/

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๑ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน นายรัก ธนสัจย์สถิตย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสอบถาม

ด้วย นายศักดิ์ชาย อาสนจินดา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง กระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน
และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี โดยมี
ผศ.ดร.ประเสริฐ เรือนนระการ เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ
เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัยซึ่ง
ผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็น
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุเทพ อ่อนใสว)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร.๐-๓๖๕๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๕๒-๒๖๐๗-๕ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๕๒-๒๖๑๐

Email : rajabhai@theptsatri.rits.ac.th



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่

วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผศ.สุพงษ์ ปนาทกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสอบถาม

ด้วย นายศักดิ์ชาย อาสนจินดา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง กระบวนการพัฒนาระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี โดยมี ผศ.ดร.ประเสริฐ เวื่อนนะการ เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร์ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุเทพ อ่อนใส)

คณบดีคณะครุศาสตร์



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๒/

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๑ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ดร.แสน สมนึก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสอบถาม

ด้วย นายศักดิ์ชาย อาสนจินดา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง กระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน
และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี โดยมี
ศต.ดร.ประเสริฐ เรือนนงการ เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ
เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัยซึ่ง
ผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็น
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุเทพ อ่อนใสว)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร.๐-๓๖๕๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๕๒-๒๖๐๗-๙ ต่อ ๕๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๕๒-๒๖๑๐

Email : rajabhat@theptsatri.rits.ac.th



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๒/

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๑ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ดร.บุญเรือง ศรีเหรียญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสอบถาม

ด้วย นายศักดิ์ชาย อาสนจินดา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง กระบวนการพัฒนาระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน
และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี โดยมี
ผศ.ดร.ประเสริฐ เรือนนงการ เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ
เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัยซึ่ง
ผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โค้รขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็น
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุเทพ อ่อนใส)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร.๐-๓๖๕๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๕๒-๒๖๐๗-๕ ต่อ ๕๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๕๒-๒๖๑๐

Email : rajabhat@theptsatri.rits.ac.th



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๒/

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๑ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน นายบุญเกื้อ ละอองปลิว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสอบถาม

ด้วย นายศักดิ์ชาย อาสนจินดา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง กระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน
และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี โดยมี
ผศ.ดร.ประเสริฐ เรือนนะการ เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ
เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัยซึ่ง
ผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็น
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุเทพ อ่อนใสว)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร.๐-๓๖๕๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๕๒-๒๖๐๙-๙ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๕๒-๒๖๑๐

Email : rajabhat@theptsatri.rits.ac.th

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๐๔๔๙.๐๖/๙๓๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นายศักดิ์ชาย อาสนจินดา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง กระบวนการพัฒนาครูระดับปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยมี ผศ.ดร.ประเสริฐ เรือนนระการ เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนระหว่างเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นายศักดิ์ชาย อาสนจินดา ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดของท่าน ได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงดังเอกสารที่แนบมาหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์ด้วยจักเป็นพระคุณอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศรีนทิพย์ ภู่อาลี)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์

คณะครุศาสตร์

โทร.๐-๓๖๕๑-๑๑๑๒ ๐-๓๖๕๒-๒๖๐๗-๙ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๕๒-๒๖๑๐

Email: education@tru.ac.th

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ-สกุล นายศักดิ์ชาย อาสนจินดา
 เกิดเมื่อ วันที่ 4 ตุลาคม พ.ศ. 2501
 ที่อยู่ปัจจุบัน 12/1 หมู่ 5 ตำบลบางโหนด อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี 18130
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนมัธยมอนุกูลวิทยา ตำบลบ้านหมอ อำเภอบ้านหมอ
 จังหวัดสระบุรี 18130

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2515 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนมัธยมอนุกูล จ.สระบุรี
 พ.ศ.2517 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนภาชี "สุนทรวิทยานุกูล"
 จ.พระนครศรีอยุธยา
 พ.ศ.2519 ประกาศนียบัตรพิเศษการศึกษา จ.สระบุรี
 พ.ศ.2522 ประกาศนียบัตรพิเศษมัธยม จ.สระบุรี
 พ.ศ.2525 ครุศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยครูเทพสตรี จ.ลพบุรี
 พ.ศ.2547 ประกาศนียบัตรบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี
 พ.ศ.2550 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2517 ครูโรงเรียนมัธยมอนุกูลวิทยา อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี
 พ.ศ.2532 – ปัจจุบัน ผู้ช่วยครูใหญ่ โรงเรียนมัธยมอนุกูลวิทยา อำเภอบ้านหมอ
 จังหวัดสระบุรี

เกียรติคุณ

พ.ศ.2533 ครูดีเด่นของโรงเรียนมัธยมอนุกูลวิทยา อำเภอบ้านหมอ
 จังหวัดสระบุรี
 พ.ศ.2534 ครูดีเด่นของชมรมการศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี
 พ.ศ.2539 ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ดีเด่น สำนักงานศาสนาและวัฒนธรรม
 เขตการศึกษา 6
 พ.ศ.2545 ครูดีเด่นของชมรมการศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี
 พ.ศ.2548 ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 สระบุรี เขต 1