

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ในปัจจุบันประเทศไทย มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคม ขึ้นมามากระดับหนึ่ง เพราะผลมาจากการปฏิบัติตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หลายฉบับ การพัฒนาคนของไทยเริ่มมีเป้าหมายอย่างชัดเจนตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 พัฒนาคุณภาพคนและสังคม มุ่งสร้างคนเก่ง คนดี มีคุณธรรมและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสร้างโอกาสด้านการศึกษาและส่งเสริมให้คนมีงานทำอย่างทั่วถึง (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 -2549), หน้า 3) การพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้เกิดภูมิคุ้มกัน โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่ม ทุกวัยตลอดชีวิต เริ่มตั้งแต่วัยเด็กให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็ง มีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ ทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ พร้อมทั้งวาลู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ สร้างและพัฒนากำลังคนที่เป็นเลิศโดยเฉพาะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ ส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จัดการ องค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ตั้งแต่ระดับชุมชนถึงประเทศ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 -2554), หน้า 13) เพราะเชื่อว่าคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มีจุดเน้นในการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ การพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์นั้น เป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากมนุษย์เป็นพลังขับเคลื่อนที่จะพัฒนาสังคมไทยให้ก้าวไปสู่ความเป็นสากลตามวิถีทางแห่งความเป็นไทย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2541, หน้า 1) ได้กำหนดนโยบายที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการครูทุกคน ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการปฏิบัติวิชาชีพครู อันเป็นผลทำให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านเต็มศักยภาพและในด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ รวมทั้งให้ข้าราชการครูมีค่านิยมในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยมีมาตรการดังนี้ 1) ให้มีการพัฒนาครูทุกระดับอย่างทั่วถึงทุกคน 2) ให้มีการฝึกอบรมครูอย่างต่อเนื่องโดยที่ทุกคนได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ปีต่อ 2 ครั้ง โดยให้ข้าราชการครูออกจากสถานศึกษาบ่อยที่สุด 3) ให้มีการพัฒนาบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง

สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูมีความสำคัญ จึงจำเป็นต้องจัดการ จะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยหลักการและเหตุผล คือ 1) ประสิทธิภาพขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานย่อมขึ้นอยู่กับโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ซึ่งอาจเป็นไปได้ด้วยความสมัครใจที่จะ

ปรับปรุงตนเองหรือองค์การให้โอกาสบุคลากรที่จะพัฒนาตนเองตามจุดมุ่งหมายขององค์การนั้น

2) พัฒนาการของมนุษย์เป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่เกิดจนตาย หรือเท่าที่ความสามารถในการรับรู้จะยังมีอยู่ได้ องค์การจึงจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรขณะที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ

3) เป็นหน้าที่และความจำเป็นขององค์การที่จะต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในด้านกำลังคน เช่น ตำแหน่งว่างจากการลาออก การเสียชีวิต การขยายงาน หรือเปลี่ยนแปลงจุดประสงค์ในองค์การ

4) การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะได้ผลทั้งระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้จะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน ยังช่วยดึงดูดคนที่มีความสามารถและได้รับการพัฒนาแล้ว ให้มีความประสงค์ที่จะอยู่ทำงานให้แก่องค์การนั้น เป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแก่องค์การ (พนัส หันนาคินทร์, 2542, หน้า 80)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ได้ดำเนินการวางแผนการพัฒนาครูในสังกัด โดยได้สนองต่อนโยบายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ในหมวดที่ 7 กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาไว้อย่างชัดเจนในสาระโดยย่อก็คือ การยกระดับครู-อาจารย์ให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง การจัดการศึกษาให้กับคนจึงเป็นรากฐานที่สำคัญก็คือ การจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้กำหนดช่วงอายุผู้เรียนในระดับนี้เริ่ม 3 - 5 ขวบ จะต้องเข้าเรียนเพื่อเตรียมความพร้อม 2 - 3 ปี ก่อนที่จะเข้าเรียนในชั้นประถมศึกษาซึ่งเป็นภาคบังคับต่อไป การดำเนินการการพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะของบุคคล เพื่อให้มีความสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับบุคลากรที่ประกอบวิชาชีพครู ถือว่าเป็นวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงซึ่งต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานสูงและเป็นที่ยอมรับของสังคม ขณะเดียวกันก็ต้องก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการเทคโนโลยี ค่านิยม และวัฒนธรรมทางสังคม การปฏิบัติงานในชั้นเรียนของครูจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากงานครูเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสติปัญญาและความสามารถ ที่หลากหลายของเด็กแต่ละคน ผู้ที่ทำหน้าที่สอนจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ต้องมีการเตรียมการและวางแผนที่ดีในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนตามแนวการจัดประสบการณ์อย่างเป็นระบบหรือที่เรียกว่ากระบวนการจัดการเรียนการสอนนั่นเอง กล่าวคือ นอกจากจะต้องมีความรู้ตรงตามสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบแล้ว ต้องวิจัยเพิ่มเติม พัฒนานเองคิดค้นวิธีสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับกิจกรรมโดยใช้สื่อและนวัตกรรม มาช่วยในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและสนองตอบต่อผู้เรียนแต่ละคน ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องคิดค้นและพัฒนา รูปแบบวิธีสอนที่เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการที่เปลี่ยนไป (สุทธิชาติ พิมพ์พันธ์ุ, 2551, หน้า 1)

ครูผู้สอนระดับปฐมวัยเป็นบุคคลที่มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาของประเทศในอดีตที่ผ่านมาและปัจจุบัน ทุกประเทศที่พัฒนาแล้วได้ให้ความสำคัญกับครูโดยถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทในการสร้างอนาคตของชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กล่าวถึงหมวด 7 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งเป็นการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างพอเพียง ที่ผ่านมากกระทรวงศึกษาธิการได้มุ่งมั่นพัฒนาครูในหลากหลายรูปแบบ เพื่อต้องการให้ครูมีศักยภาพในการสอน จึงได้มีการส่งเสริมการพัฒนาครู เช่น 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การสัมมนาทางวิชาการ 3) การฝึกอบรม 4) การทัศนศึกษาและดูงาน และ 5) การนิเทศ แต่ส่วนใหญ่แล้วหลังจากการพัฒนาครูไปแล้ว ก็ยังประสบปัญหาในเรื่องของ 1) ครูเมื่อได้รับการฝึกอบรมไปแล้วไม่นำไปปฏิบัติ 2) ครูมองไม่เห็นความสำคัญจึงไม่นำไปใช้ 3) ครูไม่เข้าใจกระบวนการที่จะนำลงสู่การปฏิบัติ 4) ครูไม่นำผลที่ได้จากการฝึกอบรมพัฒนาลงไปสู่นักเรียนอย่างจริงจัง และ 5) ขาดงบประมาณสนับสนุน จึงทำให้ครูไม่เป็นไปตามเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 7 มาตรา 52 ที่ต้องการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้คุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 ก, หน้า 30)

สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในด้านการนำไปสู่การปฏิบัติจริงยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากครูผู้สอนไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูเนื่องจากไม่ได้จบการศึกษาปฐมวัยโดยตรงทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจในทักษะการจัดการที่จำเป็น เช่น การวางแผนการสอน การเตรียมตัวสอน การจัดประสบการณ์สำคัญให้กับเด็ก(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3, 2551, หน้า 3) จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ยังมีปัญหาและจะต้องเร่งแก้ไขโดยผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ หากยังไม่มีการดำเนินการพัฒนาครูให้เป็นระบบแล้ว คงจะไม่สามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนหรือพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยได้

ดังนั้น ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาสภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 อันจะเป็นข้อมูลให้โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูระดับปฐมวัยให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน

และจะได้นำข้อค้นพบในการวิจัยนำไปพัฒนาครูระดับปฐมวัยในโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ต่อไป

### ความมุ่งหมายในการวิจัย

ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตาม สถานภาพในการปฏิบัติงาน วุฒิต่างการศึกษา วิชาเอกที่จบการศึกษา ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้ข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนนำไปพัฒนาหรือปรับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูในระดับปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจนำไปใช้ในการศึกษาสภาพการดำเนินงานตาม กระบวนการพัฒนาครูในระดับอื่นๆต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาค้นคว้าไว้ ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 237 คน จำแนกเป็น ผู้อำนวยการ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 125 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 64 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 27 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 24 คน และ ครูผู้สอนระดับปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ทั้งหมด 311 คน รวมทั้งสิ้น 548 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3, 2551, หน้า 10)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวน ที่แน่นอน (finite population) สูตรที่ใช้ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงใช้สูตรของยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อน .05 ในการคำนวณหาขนาด ของกลุ่มตัวอย่าง (พิชิต ฤทธิจรรยา, 2549, หน้า 117) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 259 คน โดยผู้วิจัยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามสัดส่วนของผู้บริหาร

ครูผู้สอน และขนาดของโรงเรียน ในการสุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้น ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากให้ได้สัดส่วนตามที่กำหนดไว้ในกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนแบ่งตามขนาดของโรงเรียน ที่มีอยู่จริงของเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 สิ่งที่ต้องการศึกษาค้างนี้ คือ

### 2.1.1 สถานภาพในการปฏิบัติงาน

- 1) ผู้บริหาร
- 2) ครูผู้สอน

### 2.1.2 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

### 2.1.3 วิชาเอกที่จบการศึกษา

- 1) การศึกษาปฐมวัย
- 2) การประถมศึกษา
- 3) อื่น ๆ (ระบุ).....

### 2.1.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- 1) ต่ำกว่า 10 ปี
- 2) 10 - 15 ปี
- 3) สูงกว่า 15 ปี

2.1.5 ขนาดของโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 9-10) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน ไม่เกิน 120 คน)
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 121 - 300 คน)
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 301 คน ขึ้นไป)

2.2 ตัวแปรตาม คือ สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ

#### 2.2.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู

#### 2.2.2 การวางแผนการพัฒนาครู

#### 2.2.3 การดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู

#### 2.2.4 การประเมินผลการพัฒนาครู

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การดำเนินงานพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่างๆที่มุ่งจะเพิ่มพูนศักยภาพตามความต้องการของครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2. กระบวนการพัฒนาครู หมายถึง สภาพการดำเนินงานตามขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ

2.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นหรือปัญหาในการพัฒนาครูในด้านการศึกษา การสัมมนาทางวิชาการ การฝึกอบรม การทัศนศึกษาและการศึกษาดูงาน การหาความจำเป็นหรือปัญหาที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อมาดำเนินการพัฒนาครู ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมปัญหาจากการปฏิบัติงาน สืบหาความต้องการของครู สังเกต สอบถาม สัมภาษณ์ จากการปฏิบัติงานของครู นำนโยบายการจัดการศึกษามากำหนดเป็นจุดมุ่งหมาย นำข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันมาใช้ในการพิจารณาศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาครู

2.2 การวางแผนการพัฒนาครู หมายถึง การเตรียมการในขนาดอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมาย กำหนดระยะเวลา กำหนดงบประมาณในการปฏิบัติงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง โดยมีบุคลากรครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายการพัฒนาครูไว้อย่างชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนาครู กำหนดรูปแบบการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของครู จัดเตรียมข้อมูลเพื่อจัดทำแผน/โครงการในการพัฒนาครูที่ชัดเจน กำหนดแผนการพัฒนาครูไว้ในแผนปฏิบัติงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว จัดทำแผนพัฒนาครูประจำปีอย่างต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้สอดคล้องกับโครงการและแผนการพัฒนาครู ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาครู มีแผนพัฒนาครูมุ่งให้ครูในสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ กำหนดขั้นตอนในการตรวจสอบและประเมินผลตามแผน

2.3 การดำเนินการตามแผนพัฒนาครู หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนที่กำหนด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการพัฒนาครู กำหนดแนวทางปฏิบัติ ในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรตามแผนที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน สถานศึกษาประชุมชี้แจงนโยบายและทบทวนการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านต่างๆ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การเผยแพร่ข่าวสารวิชาการ และอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านต่างๆ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การเผยแพร่ข่าวสารวิชาการ และอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารให้ความสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามโอกาสอันสมควร

จัดทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ จัดการพัฒนาครูผู้สอนตรงตามความถนัดและความสามารถ แสวงหาทุนในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรจากแหล่งองค์การต่างๆ นอกเหนือจากการใช้เงินงบประมาณ จัดให้มีการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล จัดให้มีการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงานเป็นรายกลุ่ม

**2.4 การประเมินผลพัฒนาครู** หมายถึง การตรวจสอบการดำเนินการพัฒนาครูว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และมีสัมฤทธิ์ผลอย่างไร โดยมีขอบข่ายขั้นตอนการประเมิน มาตรฐานการประเมินและความรู้ ความสามารถของผู้ประเมิน สถานศึกษากำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการพัฒนาครูอย่างชัดเจน การประเมินผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนการพัฒนาครู กำหนดรูปแบบการประเมินผลการพัฒนาครูที่ชัดเจน ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาครูตามแผนที่วางไว้ ประเมินผลการพัฒนาครูเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ผู้ประเมินมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการพัฒนาครู ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูหลังจากได้รับการพัฒนา วิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาครูเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานในครั้งต่อไป สถานศึกษาสรุปผลการพัฒนาครูพร้อมกับรายงานให้ครูทราบ นำผลการประเมินการพัฒนาครูที่ประสบความสำเร็จมาเขียนเป็นรายงานเผยแพร่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

**3. การพัฒนาครู** หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ แนวคิด ทักษะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ ทัศนคติและประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพครู ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

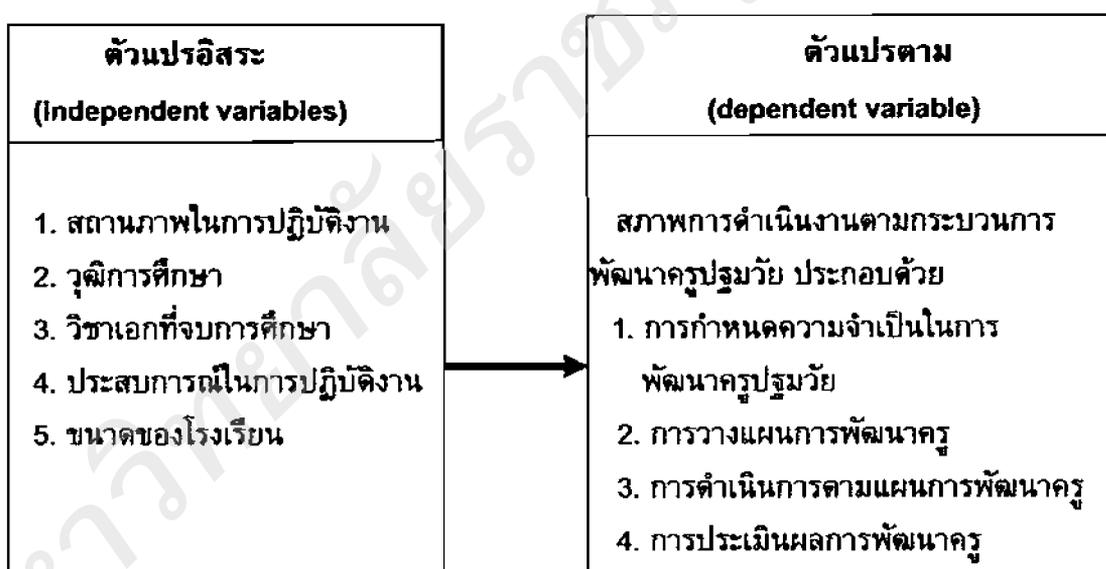
**4. ครูปฐมวัย** หมายถึง ครูผู้สอนระดับปฐมวัย ทั้งครูประจำการและครูอัตราจ้างทำหน้าที่อบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์พัฒนาเด็กทุกด้านอย่างสมดุลตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546

**5. ผู้บริหารโรงเรียน** หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3

**6. เขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3** หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และรับผิดชอบโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 5 อำเภอ คือ อำเภอไพศาลี อำเภอท่าตะโก อำเภอหนองบัว อำเภอตากฟ้า และอำเภอตาคลี

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดตามทฤษฎีของแคสเตเตอร์ (Castetter, 1996, pp. 225 - 265) ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู 2) การวางแผนการพัฒนาครู 3) การดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู 4) การประเมินผลการพัฒนาครู สามารถเขียนเป็นกรอบแนวความคิดตามตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานในการวิจัย

สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามสถานภาพ การปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา วิชาเอกที่จบการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน