

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย
ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

มิถุนายน 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย
ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี



บทคัดย่อ
ของ
ชัยวัฒน์ เล็กอุณหันธ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

มิถุนายน 2555

ชัยวัฒน์ เล็กอุณหิณท์. (2555). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร. สุพร เข้มเฮง, รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และหาขนาดอิทธิพลระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย ตัวแปรปัจจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนของผู้บริหาร เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ บรรยากาศในการทำงาน และคุณลักษณะของครูปฐมวัย โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างครูปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 437 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 6 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามการสนับสนุนของผู้บริหาร แบบสอบถามเจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แบบสอบถามบรรยากาศในการทำงาน และแบบสอบถามคุณลักษณะของครูปฐมวัย ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เครื่องมือแต่ละฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .909, .885, .944, .912, .909 และ 878 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ตัวแปรปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุภายหลังการปรับรูปแบบ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df=1.041, GFI=0.988, AGFI=0.955, RMSEA=0.000, SRMR=0.046$)
3. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยได้รับอิทธิพลทางตรงจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนของผู้บริหาร เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ บรรยากาศในการทำงาน และคุณลักษณะของครูปฐมวัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .196, .156, .162, .297 และ .343 ส่วนปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย ได้แก่ เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งส่งผ่านคุณลักษณะของครูปฐมวัย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .223 ตัวแปรปัจจัยทั้ง 5 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยได้ร้อยละ 38.90

THE CAUSAL FACTORS INFLUENCING TO TEACHING
IN KINDERGARTEN CHONBURI PROVINCE



Presented in Partial Fulfillment Of The Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Research and Statistics
at Srinakharinwirot University

June 2012

Chaiwat Lekwuttinun (2012). *The Causal Factors Influencing to Teaching in Kindergarden Chonburi Province*. Master thesis, M.Ed. (Educational Research and Statistics). Bangkok: Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr. Suwaporn Semheng, Assoc. Prof. Nipa Sripairot.

This research intended to study the relationships between the causal variables and teaching in kindergarden, to verify the fit causal relationship model between hypothetical model with the empirical data, and to study the effective size between causal variables and teaching in kindergarden. Causal variables that used in this research were motive, executive support, attitudes to teaching, climate of work, and attribute of teacher. In this research, 437 teachers of children development centres in chonburi province, were selected by stratified random sampling. The research instruments included the six questionnaires that were rating scales into five levels Reliabilities of questionnaires were .909, .884, .944, .912, .909 and .878 respectively, The data was statistically analyzed by using path analysis.

The results of this the research were as follows:

1. There were significant positive relationships between every causal variables and teaching in kindergarden ($p=0.1$)
2. The structural relationships models were fitted with the empirical data. ($\chi^2/df=1.041$, GFI=0.988, AGFI=0.955, RMSEA=0.000, SRMR=0.046)
3. The direct effect on teaching in kindergarden were motive, executive support, attitudes to teaching, climate of work, and attribute of teacher which direct effect sizes were .909, .884, .944, .912, .909 and .878 respectively. The indirect effect on teaching in kindergarden were attitudes to teaching which indirect effect sizes were .233. All causal variables could explain the variance of teaching in kindergarten at 38.90%

ปริญญานิพนธ์

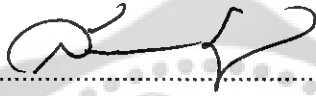
เรื่อง

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย
ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี

ของ

ชัยวัฒน์ เล็กอุฒินันท์

ได้รับการอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



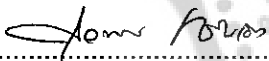
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)

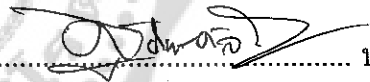
วันที่...๕...เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2555

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า



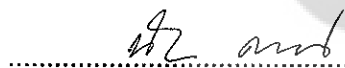
ประธาน




ประธาน

(อาจารย์ ดร.สุพร เข้มแข็ง)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุม)



กรรมการ



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์)

(อาจารย์ ดร.สุพร เข้มแข็ง)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร.รณิดา เขยขุ่ม)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร.สุพร เข้มเฮง ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ในการให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาครั้งนี้ที่ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สลโกสุม ที่ได้กรุณาเป็นประธาน และอาจารย์ ดร.รณิดา เขยชุ่ม ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการในการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์และได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข อาจารย์ ดร.สุจินดา ขจรรุ่งศิลป์ อาจารย์ ดร.สุทธภาภา โชติประดิษฐ์ อาจารย์ ดร.เสาวคนธ์ จันทร์ผ่องศรี และ อาจารย์กรรณิการ์ โลหิตโยธิน ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพของเครื่องมือและเสียสละเวลาในการแก้ไขให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้รับความร่วมมือช่วยเหลืออย่างดีจากผู้บริหารและคุณครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญให้การวิจัยครั้งนี้ประสบผลสำเร็จ ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ คุณเสกสรร มาตวังแสง ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ขอขอบคุณเพื่อนๆ นิสิตสาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา ที่ผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือ ตลอดจนกำลังใจ ตลอดระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้

ขอกราบระลึกถึงพระคุณครูอาจารย์ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษาทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้วิชาความรู้ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ

คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากปริญญานิพนธ์เล่มนี้ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกและบูชาพระคุณแต่บุพการีของผู้วิจัยที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยมาตลอด พร้อมทั้งยังเป็นกำลังใจอันยิ่งใหญ่ที่ช่วยให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ และบรรพคณาจารย์ทุกท่าน ที่อยู่เบื้องหลังในการวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ

ชัชววัฒน์ เล็กภูมินันท์

สารบัญ

บทที่

หน้า

1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย.....	13
ความหมายของการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย.....	15
หลักการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย.....	16
ความสำคัญของการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย.....	18
แนวทางในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย.....	19
การจัดกิจกรรมประจำวัน.....	20
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	28
การสนับสนุนของผู้บริหาร.....	35
เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้.....	39
บรรยากาศในการทำงาน.....	44
คุณลักษณะของครูปฐมวัย.....	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
3 วิธีดำเนินการวิจัย	61
การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง.....	61
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
ตอนที่ 1 การเตรียมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น.....	85
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผล ต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย.....	90
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม.....	94
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	96
สังเขปวัตถุประสงค์ และวิธีดำเนินการวิจัย.....	96
สรุปผลการวิจัย.....	97
อภิปรายผลการวิจัย.....	98
ข้อเสนอแนะ.....	101
บรรณานุกรม.....	103
ภาคผนวก.....	111
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	131

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตารางจำนวนประชากรจำแนกตามอำเภอ และจำนวนครู	61
2 ตารางจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ และจำนวนครู.....	63
3 การวิเคราะห์การจัดประสบการณ์การเรียนรู้.....	65
4 สถิติที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูล เชิงประจักษ์.....	76
5 ค่าสถิติพื้นฐานและผลการตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรสังเกตได้ และการแจกแจงปกติของตัวแปรสังเกตได้หลายตัวแปร.....	86
6 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติของตัวแปรแฝงทั้งฉบับ.....	87
7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรสาเหตุกับ องค์ประกอบของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย.....	89
8 ค่าสถิติความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผล ต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย ตามภาวะสันนิษฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อน-หลัง การปรับโมเดล.....	90
9 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวม และค่าสัมประสิทธิ์กำหนด ของความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย หลังปรับโมเดล.....	94
10 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	115
11 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	118

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามภาวะสันนิษฐานของการ
จัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย..... 10
- 2 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 64
- 3 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย
ตามภาวะสันนิษฐานก่อนการปรับโมเดล..... 92
- 4 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย
ตามภาวะสันนิษฐานหลังการปรับโมเดล..... 93



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้บัญญัติสาระตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ในหมวด 4 มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542: 7) ภาระงานการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยเฉพาะเด็กอายุ 3-5 ปี ซึ่งเป็นวัยที่ร่างกายและสมองของเด็กกำลังเจริญเติบโต เด็กต้องการความรัก ความเอาใจใส่ดูแลอย่างใกล้ชิด เด็กวัยนี้มีโอกาสเรียนรู้จากการใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า ได้สำรวจ เล่น ทดลอง ค้นพบด้วยตนเอง ได้มีโอกาสคิดแก้ปัญหาเลือกตัดสินใจ ใช้ภาษา สื่อความหมาย คิดริเริ่มสร้างสรรค์และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข (กรมวิชาการ. 2546: 1) จากหลักการดังกล่าวส่งผลให้การจัดการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนภาระงานการเรียนรู้แบบเดิมที่เน้นการท่องจำทำตามโดยมีครูเป็นศูนย์กลาง มาเป็นภาระงานการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเอาชีวิตจริงของผู้เรียนเป็นตัวตั้ง เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (นภเนตร ธรรมบวร. 2549: 3) ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานที่ 8 ของมาตรฐานการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดให้สถานศึกษามีการจัดหลักสูตรและภาระงานการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2548: 18) ดังนั้นการพัฒนาเด็กปฐมวัยซึ่งเป็นรากฐานแห่งการเรียนรู้จึงต้องจัดประสบการณ์โดยคำนึงถึงตัวเด็ก

ครูปฐมวัยนับว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยมาก เพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทในการจัดประสบการณ์การอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย เป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับเด็กและเด็กจะเลียนแบบบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมต่างๆ ด้วยเหตุที่เด็กปฐมวัยยังเล็กอยู่มาก ดังนั้นในการสอนหรือการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กปฐมวัย ถือเป็นหน้าที่หลักของครูปฐมวัย ก่อนที่จะจัดประสบการณ์ครูปฐมวัยจะต้องเตรียมการในด้านต่างๆ ให้พร้อมเสียก่อน ซึ่งได้แก่ การเตรียมเนื้อหาหรือมวลประสบการณ์ที่สอน การเตรียมสภาพ หรือบรรยากาศของห้องเรียน เป็นต้น ในระหว่างดำเนินการสอน ครูปฐมวัยจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดเด็กเป็นศูนย์กลางให้เด็กได้แสดงออก ได้ใช้ความคิด การตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้เด็กเกิดความพึงพอใจในบทเรียนด้วยความสนุกสนาน และสามารถนำเอามาใช้ในชีวิตประจำวันได้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์. 2544: 189) ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้บอกความรู้หรือสั่งให้เด็กทำ มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก จัด

สภาพแวดล้อมประสบการณ์ และจัดกิจกรรมที่ครูกับเด็กมีส่วนร่วมที่จะริเริ่มทั้ง 2 ฝ่ายโดยครูจะเป็นผู้สนับสนุนและเรียนรู้ร่วมกับเด็ก ส่วนเด็กเป็นผู้ลงมือกระทำ เรียนรู้ ค้นพบด้วยตนเอง ดังนั้นครูจะต้องยอมรับ และเห็นคุณค่ารู้จักและเข้าใจเด็กแต่ละคน เพื่อวางแผนจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กได้เหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2540: 7) ความสามารถของครูเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะนำไปทำนาย หรือคาดหมายคุณภาพของนักเรียนได้โดยตรง ครูที่มีความสามารถสูงย่อมชำนาญในการจัดกิจกรรม อันจะนำไปสู่ผลการเรียนอันแท้จริง การเพิ่มคุณภาพครู ระดับฝีมือครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน คุณลักษณะของครูที่ดีจะมุ่งส่งเสริมให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพโดยทางตรงและทางอ้อม (โกวิท ประวาลพุกษ์. 2534: 58)

การเรียนการสอนที่ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญที่สุด คือการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา สังคมและอารมณ์ ได้มีโอกาสแสวงหาความรู้ ข้อมูล คิดวิเคราะห์และสร้างความหมาย ความเข้าใจในสาระและกระบวนการต่างๆ ด้วยตนเอง รวมทั้งได้ลงมือปฏิบัติจัดทำและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน (ทิศนา แคมมณี. 2549: 5) บทบาทของผู้สอนจำเป็นต้องเปลี่ยนไป ผู้เรียนจะเริ่มเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามสภาพการเรียนรู้ที่ผู้สอนจัดให้ จะช้าหรือเร็ว ขึ้นอยู่กับการปรับตัวของผู้เรียนและแรงเสริมที่ได้จากผู้สอน การจัดประสบการณ์โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมีปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งในการที่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ จะต้องมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเสียก่อน เนื่องจากแรงจูงใจเป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองวางไว้ (สุรงค์ โค้วตระกูล. 2545: 123) ดารณี พานทอง (2536: 84-97) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้คนทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ต้องมีสิ่งจูงใจหรือมีการให้ผลตอบแทนที่น่าสนใจและต้องทำให้บุคลากรมีความคิดว่าตนเองมีผลประโยชน์ร่วมกับองค์กร ซึ่งจะต้องสร้างและจัดให้มีขึ้นในองค์กรเพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะแรงจูงใจจะช่วยให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์ต่องาน เช่น ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจ และความพึงพอใจในการทำงาน (สมพงศ์ เกษมสิน. 2523: 316 – 317)

ในการพัฒนาครู ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดต้องถือเป็นหน้าที่โดยตรงในการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาและนำผลการพัฒนาไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน และกระทำอย่างต่อเนื่องตามเกณฑ์และมาตรฐานวิชาชีพครู (สมคิด พรหมจ้อย. 2544: 3) โดยผู้บริหารควรให้การสนับสนุนครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กในด้านต่างๆ เช่น การสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจ และการสนับสนุนในด้านวิชาการ ทำให้ครูได้พัฒนาตนเอง ดังที่ระบุไว้ในมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ในมาตรฐานการปฏิบัติงานมาตรฐานที่ 3 คือมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพความสำเร็จของการบริหาร อยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กร

หรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมืออาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษาจุดเด่นจุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้นๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมินปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนและลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งนำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2548: 32)

ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ครูที่มีเจตคติที่ดี ย่อมปฏิบัติหน้าที่ได้ดี เกิดความสุขในการเป็นครูและพร้อมที่จะทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็หน้าทีทางด้านการสอน การช่วยเหลือโรงเรียน หรืองานประจำด้านอื่น ถ้าครูมีเจตคติที่ไม่ดีต่อวิชาชีพของตนแล้ว ก็ย่อมจะไม่มี ความพอใจในการประกอบอาชีพครู ไม่เกิดความพยายามที่จะทำงานให้ได้ผลเต็มศักยภาพที่พึงกระทำได้ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง จากงานวิจัยของนิรมล สังข์กุล (2547: 63-64) พบว่าเจตคติต่อการจัดการเรียนการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลทางบวกต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (สมถวิล แก้วปลั่ง. 2542: 25) ซึ่งธีระ ธรแก้ว (สุชาติ วาระดี. 2551: 4; อ้างอิงจาก Theera Sornkaew. 1987: 73-76) ได้ทำการวิจัยบรรยากาศขององค์กรกับความสำเร็จในงานของผู้บริหารและครูวิทยาลัยพลศึกษาในประเทศไทย พบว่าบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับ จันทรานี สงวนนาม (2533: 142) ที่ศึกษาลักษณะบางประการของผู้บริหารบรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดพบว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีบรรยากาศของโรงเรียนดีกว่าโรงเรียนที่ยังไม่ประสบความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ รัชนิกร ประสาร (2547: 53) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา พบว่า บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของครู

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยการวิเคราะห์เส้นทาง ซึ่งสามารถอธิบายถึงปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนของผู้บริหาร เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ บรรยากาศในการทำงาน และคุณลักษณะของครูปฐมวัย เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผน ส่งเสริม ปรับปรุงการจัดประสบการณ์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตลอดจนเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาปฐมวัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship model) ของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนของผู้บริหาร เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ บรรยากาศในการทำงาน และคุณลักษณะของครูปฐมวัย กับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโมเดลที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เพื่อศึกษาน้ำหนักตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและ ทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนของผู้บริหาร เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ บรรยากาศในการทำงาน และคุณลักษณะของครูปฐมวัย ว่ามีความสัมพันธ์ต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยหรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย นำไปพิจารณาส่งเสริม และพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นสำคัญต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนระดับปฐมวัย ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2554 ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 959 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนระดับปฐมวัย ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2554 ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 437 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรสาเหตุ ได้แก่

- 1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 1.2 การสนับสนุนของผู้บริหาร
- 1.3 เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
- 1.4 บรรยากาศในการทำงาน
- 1.5 คุณลักษณะของครูปฐมวัย

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนได้ลงมือทำกิจกรรมด้วยตนเองผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า คือ การมอง การฟัง การดมกลิ่น การชิมรส และการสัมผัส โดยครูเป็นผู้ชี้แนะผ่านกิจกรรม สื่อการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์ที่หลากหลาย สอดคล้องกับพัฒนาการเด็ก และเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยสามารถจัดโดยผ่านกิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรม ได้แก่

1.1 กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ หมายถึง การจัดประสบการณ์ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทักษะการเคลื่อนไหวร่างกายอย่างอิสระตามจินตนาการ การเคลื่อนไหวตามจังหวะ เพลง สัญลักษณ์ต่างๆ การเคลื่อนไหวเลียนแบบธรรมชาติ รวมทั้งการใช้อุปกรณ์ต่างๆ ประกอบการเคลื่อนไหว ตามความคิดและจินตนาการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการทางร่างกายด้านทักษะการยืน การเดิน การวิ่งและการกระโดดโดยเริ่มจากการรู้จักส่วนต่างๆ ของร่างกาย พื้นที่ จังหวะ ทิศทาง และความคิดสร้างสรรค์

1.2 กิจกรรมเสริมประสบการณ์ หมายถึง กิจกรรมกลุ่มที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง ได้ใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้ใช้ความคิดและลงมือปฏิบัติผ่านสื่อที่หลากหลายมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการเรียนรู้ ฝึกการทำงานและอยู่ร่วมกัน เป็นกิจกรรมที่เนื้อหาสัมพันธ์กับสาระการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้ โดยจัดให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสฟัง พูด สังเกต คิดแก้ปัญหา ใช้เหตุผล สามารถจัดได้หลายรูปแบบ เช่น การสนทนา การอภิปราย การสาธิต การทดลองปฏิบัติการ การเล่านิทาน การเล่นเกมบทบาทสมมติ การศึกษานอกสถานที่

1.3 กิจกรรมสร้างสรรค์ หมายถึง กิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้หยิบ จับ สัมผัส ลงมือแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และจินตนาการ ผ่านวัสดุต่างๆ ที่หลากหลาย เช่น สีไม้ สีเทียน สีน้ำ วัสดุธรรมชาติ วัสดุเหลือใช้ ฯลฯ ด้วยรูปแบบกิจกรรมศิลปะที่หลากหลาย เช่น การขยำ การฉีก ตัด ปะ การร้อย การเขียนภาพ การปั้น การพิมพ์ภาพ การประดิษฐ์ เพื่อให้เกิดผลงานตามความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการของผู้เรียนด้วยตนเอง โดยครูเป็นผู้เตรียมกิจกรรมศิลปะหลักไว้ 3-5 กิจกรรม แล้วให้ผู้เรียนเป็นผู้เลือกทำกิจกรรมตามความสนใจของตนเอง พร้อมทั้งแสดงผลงานที่ทำเสร็จและเล่าเรื่องราวจากผลงานที่ตนเองได้ทำ

1.4 กิจกรรมเสรี หมายถึง กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เล่นอิสระตามมุมเล่นหรือมุมประสบการณ์ หรือศูนย์การเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้จัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้มีมุมประสบการณ์ต่างๆ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมการเรียนรู้ตามความสนใจและความต้องการ ของตนเองทั้งรายบุคคล และรายกลุ่ม ขณะทำกิจกรรมผู้เรียนได้สังเกต ทดลอง คิด ค้นคว้า แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งมุมประสบการณ์แต่ละห้องควรมีอย่างน้อย 3-5 มุม เช่น มุมหนังสือ มุมวิทยาศาสตร์ มุมบ้าน มุมร้านค้า มุมศิลปะ มุมบล็อก มุมดนตรีสร้างสรรค์ มุมเล่นน้ำ – ทRAY เป็นต้น ซึ่งในแต่ละสัปดาห์ครูสามารถปรับเปลี่ยนมุมได้ตามหน่วยการเรียนรู้หรือตามความสนใจของเด็ก

1.5 กิจกรรมกลางแจ้ง หมายถึง กิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสออกไปนอกห้องเรียนเพื่อพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่ กล้ามเนื้อเล็ก การแสดงออกอย่างอิสระ การประสานสัมพันธ์ การทำงานของอวัยวะต่างๆ ช่วยให้ผู้เรียนร่างกายแข็งแรง อารมณ์แจ่มใส เกิดความสนุกสนาน รู้จักการเล่นเป็นกลุ่ม การเคารพกฎ กติกา รู้จักรักษาความปลอดภัยขณะเล่น ซึ่งกิจกรรมกลางแจ้งสามารถจัดได้หลายรูปแบบ เช่น การเล่นเครื่องเล่นสนาม เล่นทราย เล่นน้ำ เกมการละเล่น เล่นอุปกรณ์กีฬา การละเล่นพื้นบ้านไทย การออกกำลังกาย เป็นต้น

1.6 เกมการศึกษา หมายถึง การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเล่นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และความคิดรวบยอดเกี่ยวกับเรื่องที่เรียน รวมถึงการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ซึ่งเป็นเกมที่มีกฎกติกาต่างๆ และมีวิธีการเล่นที่ทำให้เกิดความสนุกสนาน มีทั้งเกมที่เล่นรายบุคคลและเล่นเป็นกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์รู้จักการช่วยเหลือ แบ่งปัน ครูจะทำหน้าที่คอยเป็นผู้กำกับดูแลให้ความช่วยเหลือ ซึ่งในแต่ละสัปดาห์จะปรับเปลี่ยนหมุนเวียนเกมให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ เกมการศึกษามีหลายรูปแบบ เช่น เกมโดมิโน เกมภาพตัดต่อ เกมจับคู่ภาพ เกมลอตโต (Lotto) เกมเรียงลำดับ เกมพื้นฐานการบวก

1.7 การประเมินพัฒนาการ หมายถึง กระบวนการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนในขณะที่ทำกิจกรรม แล้วจดบันทึกลงในเครื่องมือที่ครูสร้างขึ้นหรือกำหนดเองเป็นรายบุคคลสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมที่ผู้เรียนแสดงออกเองในแต่ละครั้งเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนากิจกรรมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ การประเมินพัฒนาการเป็นกระบวนการต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติตามตารางกิจกรรมประจำวันและครอบคลุมพัฒนาการทุกด้าน ได้แก่ ร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม สติปัญญา โดยประเมินตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน เช่น การสังเกต สัมภาษณ์ จดบันทึกพฤติกรรม และไม่ควรรู้ใช้การทดสอบ เป็นต้น

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของครูที่จะได้รับผลสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวัง แม้จะยุ่งยากลำบากหรือต้องเผชิญกับอุปสรรคก็ไม่ย่อท้อ พยายามทุกวิถีทางที่จะแก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จมุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ เพื่อบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้มีความสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อทำไม่สำเร็จหรือประสบความล้มเหลว โดยแบ่งได้ดังนี้

2.1 แรงจูงใจต่อสิ่งที่มุ่งปรารถนา หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของครูที่จะได้รับผลสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวัง ทำงานเป็นระบบตามขั้นตอน ขอบงานที่ทำหาค่าความสามารถ

2.2 แรงจูงใจต่อการเผชิญอุปสรรค หมายถึง ความพยายามในการที่จะแก้ไขปัญหาและเกิดความภูมิใจที่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2.3 แรงจูงใจต่อการพัฒนา หมายถึง ความต้องการในการที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนางานเพื่อให้บรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ การหาเทคนิคนวัตกรรมใหม่ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ

3. การสนับสนุนของผู้บริหาร หมายถึง การสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำให้ความเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือ ด้านต่าง ๆ ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือในด้านงบประมาณในการจัดซื้อจัดหาสื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมด้านวิชาการ ให้การนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะ ให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน การให้ขวัญกำลังใจ การพัฒนาบุคลากร การวางตัวด้วยความยุติธรรม โดยแบ่งได้ดังนี้

3.1 การสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในด้านการให้ขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การรับฟังปัญหา หรือช่วยแก้ไขปัญหในการทำงาน การตัดสินใจด้วยความยุติธรรม เป็นต้น

3.2 การสนับสนุนด้านวิชาการ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาตนเอง เช่น การส่งเข้ารับการอบรม สัมมนา ส่งเสริมการทำแผนการจัดประสบการณ์ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียน เป็นต้น

4. เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น หรือแนวโน้มที่พร้อมจะกระทำต่อสิ่งแวดล้อมในการจัดประสบการณ์ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ และประสบการณ์เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมทั้งในทางบวกและทางลบที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยแบ่งได้ดังนี้

4.1 เจตคติด้านความคิด หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อ หรือความคิดเห็นต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ครูพึงจัดให้กับเด็กปฐมวัย เช่น ความคิดเห็นต่อรูปแบบกิจกรรมที่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้ ความคิดเห็นต่อวิธีการประเมินพัฒนาการ ความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกและในห้องเรียน เป็นต้น

4.2 เจตคติที่ส่งผลต่อพฤติกรรม หมายถึง แนวโน้มที่จะกระทำต่อการจัดประสบการณ์ อันเนื่องมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ทั้งพฤติกรรมทางบวกและทางลบ เช่น ครูพยายามจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ พยายามผลิตสื่อเพื่อให้เด็กได้เรียนรู้ เปิดโอกาสให้เด็กได้เล่าเรื่องราวและแสดงผลงานของตนเอง เป็นต้น

5. บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ของบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานศึกษา สัมพันธภาพภายในสถานศึกษา โครงสร้างของสถานศึกษา ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สวัสดิการของสถานศึกษา ที่มีผลต่อความรู้สึกของครูในแต่ละสถานศึกษา ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่งผลทำให้รู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งในสังคมเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร โดยแบ่งได้ดังนี้

5.1 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ ความร่วมมือในการทำงาน การช่วยเหลือแก้ไขปัญหา การมีส่วนร่วมระหว่างครูกับครู ครูกับบุคลากรอื่น ๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูกับชุมชน ครูกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

5.2 สิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง ความพร้อมและเพียงพอต่อการใช้งาน ของสื่อ – อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องใช้สำนักงาน รวมทั้งอาคารสถานที่ที่มีความเหมาะสมปลอดภัยเอื้อต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นต้น

5.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับข้อมูลข่าวสาร การติดต่อสื่อสาร การประสานงานภายในองค์กร สามารถทำได้สะดวกรวดเร็ว สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เป็นเอกภาพ

6. คุณลักษณะของครูปฐมวัย หมายถึง บุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ลักษณะท่าที อุปนิสัยและพฤติกรรมของผู้ที่เป็นครู ลักษณะปรากฏภายนอกและลักษณะภายในของครู นับตั้งแต่รูปร่าง หน้าตา กิริยาท่าทาง เจตคติ แรงจูงใจ สติปัญญา ความสามารถ ปฏิบัติการตอบสนองทางอารมณ์ ที่ส่งผลโดยตรงต่อการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัย โดยแบ่งได้ดังนี้

6.1 บทบาทหน้าที่ หมายถึง หน้าที่ที่เกี่ยวข้องการดูแลเด็ก และการจัดการเรียนการสอน เช่น การดูแลความปลอดภัย ความสะอาดของเด็ก การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การวางแผนการเรียนรู้ เตรียมการสอน ปฏิบัติการสอน การพัฒนาหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น

6.2 บุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรม กิริยา ท่าทางต่างๆ ที่แสดงออก เช่น การพูดคุยกับเด็ก การยิ้มทักทาย การเดิน การแสดงออก การแต่งกาย การทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี การปฏิบัติต่อเด็ก เป็นต้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนของผู้บริหาร เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ บรรยากาศในการทำงาน และคุณลักษณะของครูปฐมวัย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรวิจัยด้วยวิธีการดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรมาจากแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (ขวัญจิรา ทองนำ, 2547: 35; อ้างอิงจาก McClelland, 1961: 43 - 168) และจากการทำงานวิจัยของนิรมล สังธิกุล (2547) ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้แบ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็น 3 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจต่อสิ่งที่มุ่งปรารถนา แรงจูงใจต่อการเผชิญอุปสรรค และแรงจูงใจต่อการพัฒนา ซึ่งหากครูมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะได้รับผลสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวังหรือในหน้าที่การงานของตนแล้ว ครูก็จะตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนเองนั่นก็คือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2. การสนับสนุนของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรมาจากมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548: 56) จากการทำงานวิจัยของสุภาพ เต็มรัตน์ (2550) และเทพประสิทธิ์

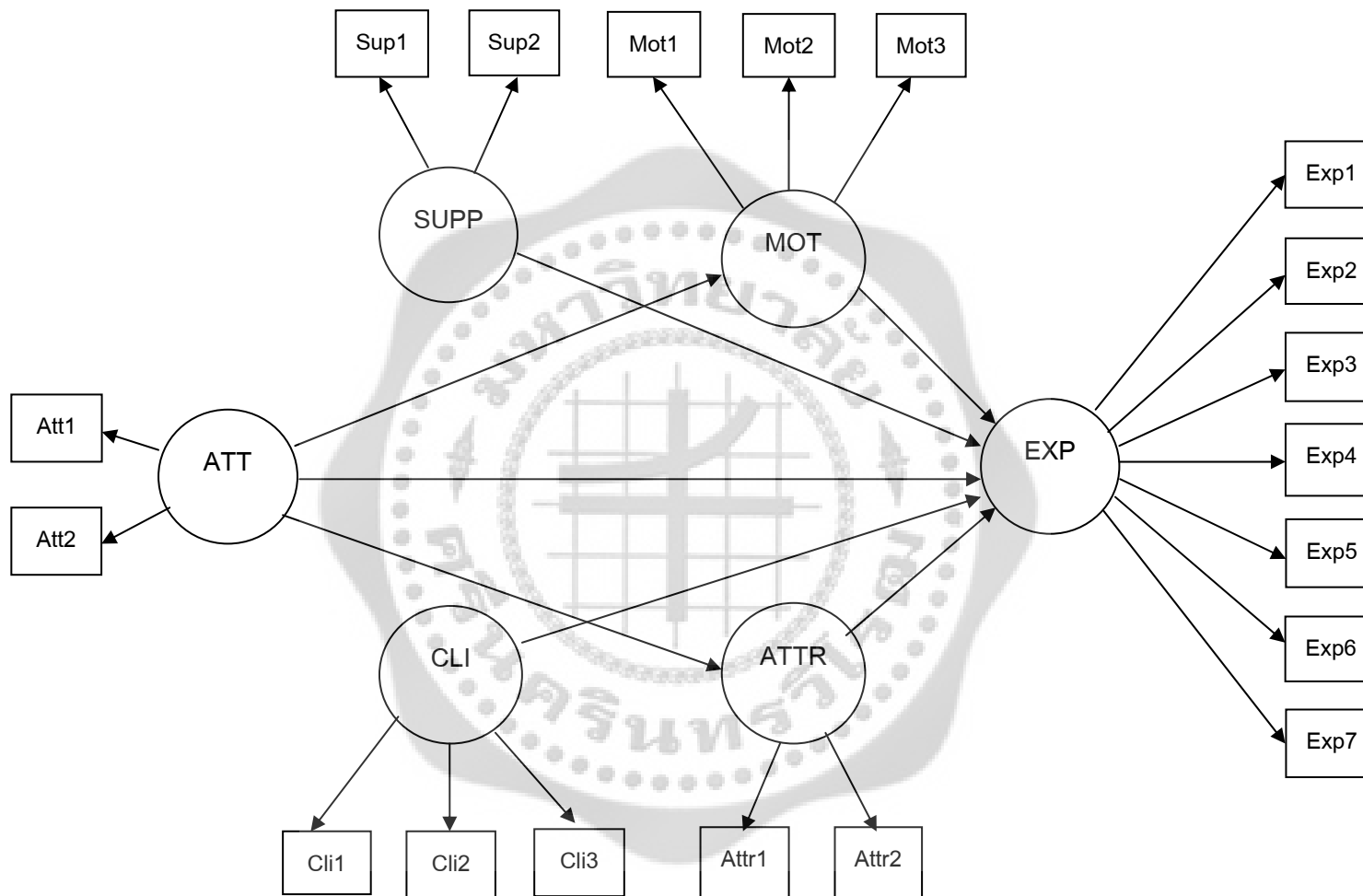
ช่วยสุข (2546) ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้แบ่งการสนับสนุนของผู้บริหารเป็น 2 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจ และการสนับสนุนด้านวิชาการ ซึ่งหากครูได้รับการสนับสนุนของผู้บริหาร เช่น ขวัญกำลังใจ ความยุติธรรม ได้รับการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ครูก็จะเกิดกำลังใจในการทำงาน

3. เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรมาจากแนวคิดของศักดิ์ สุนทรเสถียร (2531: 4-5) สิริอร วิชชาวุธ (2544: 199-200) สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545: 64 - 65) จากการศึกษางานวิจัยของสุภาพ เต็มรัตน์ (2550) ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้แบ่งเจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็น 2 ด้าน ได้แก่ เจตคติด้านความคิด และเจตคติที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ซึ่งหากครูมีเจตคติที่ดีต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เช่น เชื่อในการจัดประสบการณ์ว่าสามารถพัฒนาเด็กได้ อยากที่จะจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้กับเด็ก ย่อมส่งผลให้ครูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. บรรยากาศในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรมาจากแนวคิดของ อัลปิน และครอฟท์ (จันทร์ธานี สงวนนาม 2533: 72-74; อ้างอิงจาก Halpin; & Croft.1966: 133-152) จากการศึกษางานวิจัยของนิรมล สังธิกุล (2547) และสมพิศ เก่งพานิช (2549) ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้แบ่งบรรยากาศในการทำงานเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สิ่งอำนวยความสะดวก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากบรรยากาศในการทำงานดี มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ครูก็เกิดความสุขขณะปฏิบัติงานและส่งผลให้สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ




5. คุณลักษณะของครูปฐมวัย ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรมาจากแนวคิดของ ราศรี ทองสวัสดิ์ (2538: 34 - 35) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2538: 387-390, 399-400) จากการศึกษางานวิจัยของชั้นทอง พะชะ (2551) พรรณวิภา เสาเวียง (2549) และธนุ มีสัตย์ (2542) ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้แบ่งคุณลักษณะของครูปฐมวัยเป็น 2 ด้าน ได้แก่ บทบาท หน้าที่ และบุคลิกภาพ ซึ่งถ้าครูทุกคนมีคุณลักษณะของครูปฐมวัยครบถ้วน เช่น ยิ้มแย้ม รักเด็ก พูดจาไพเราะอ่อนหวาน เป็นแบบอย่างที่ดี ย่อมส่งผลให้การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ

เมื่อพิจารณาจากลักษณะต่างๆ ของตัวแปรแล้ว ผู้วิจัยจึงกำหนดโมเดลการวิจัยตามสมมติฐานการจัดประสบการณ์โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยตามภาวะสันนิษฐาน

หมายเหตุ: ความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในภาพประกอบ 1 ดังนี้

	แทน	ตัวแปรแฝง
	แทน	ตัวแปรสังเกตได้
	แทน	ทิศทางอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปหาตัวแปรผล
ตัวแปรตาม		
EXP	แทน	การจัดประสบการณ์การเรียนรู้
ตัวแปรสาเหตุ		
MOT	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
SUPP	แทน	การสนับสนุนของผู้บริหาร
ATT	แทน	เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
CLI	แทน	บรรยากาศในการทำงาน
ATTR	แทน	คุณลักษณะของครูปฐมวัย
ตัวแปรสังเกตได้		
EXP1	แทน	กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ
EXP2	แทน	กิจกรรมเสริมประสบการณ์
EXP3	แทน	กิจกรรมสร้างสรรค์
EXP4	แทน	กิจกรรมเสรี
EXP5	แทน	กิจกรรมกลางแจ้ง
EXP6	แทน	เกมการศึกษา
EXP7	แทน	การประเมินพัฒนาการ
MOT1	แทน	แรงจูงใจต่อสิ่งที่มุ่งปรารถนา
MOT2	แทน	แรงจูงใจต่อการเผชิญอุปสรรค
MOT3	แทน	แรงจูงใจต่อการพัฒนา
SUP1	แทน	การสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจ
SUP2	แทน	การสนับสนุนด้านวิชาการ
ATT1	แทน	เจตคติด้านความคิด
ATT2	แทน	เจตคติที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
CLI1	แทน	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
CLI2	แทน	สิ่งอำนวยความสะดวก
CLI3	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ATTR1	แทน	บทบาทหน้าที่
ATTR2	แทน	บุคลิกภาพ

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
2. การสนับสนุนของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
3. เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และคุณลักษณะของครูปฐมวัย
4. บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
5. คุณลักษณะของครูปฐมวัยอิทธิพลทางตรงต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย
 - 1.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย
 - 1.2 หลักการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย
 - 1.3 ความหมายของการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย
 - 1.4 ความสำคัญของการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย
 - 1.5 แนวทางการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย
 - 1.6 การจัดกิจกรรมประจำวัน
 - 1.7 แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ
 - 2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 2.2 การสนับสนุนจากผู้บริหาร
 - 2.3 เจตคติต่อการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัย
 - 2.4 บรรยากาศในการทำงาน
 - 2.5 คุณลักษณะของครูปฐมวัย
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยในประเทศ

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

1.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์ (2538: 18 - 21) กล่าวถึง ผู้นำแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยมีดังนี้

ล๊อค (Lock) มีความเห็นว่าเด็กทารกนั้นเปรียบเสมือนผ้าขาว ประสบการณ์ต่างๆ และสิ่งแวดล้อมจะมีความสำคัญอย่างมากต่อการเจริญเติบโตของเด็กทำให้เด็กมีพัฒนาการที่แตกต่างกัน

สกินเนอร์ (Skinner) เชื่อว่าพฤติกรรมของคนเรานั้น เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นได้ด้วยตัวเสริมแรง ดังนั้นในการสอน ครูสามารถนำเด็กไปสู่พฤติกรรมหรือการเรียนรู้ที่ต้องการได้

รุสโซ (Rousseau) นักปรัชญาชาวฝรั่งเศส ซึ่งเชื่อในพื้นฐานความดีในสัญชาตญาณของมนุษย์เราเป็นนักวุฒิภาวะนิยมที่ความเห็นว่า ถ้าเราให้โอกาสเด็กเจริญเติบโตตามวิถีทางธรรมชาติแล้วเด็กจะพัฒนาได้เต็มศักยภาพเพราะฉะนั้นพ่อแม่หรือครูควรหลีกเลี่ยงที่จะขัดขวางการเจริญเติบโตตามธรรมชาติของเด็ก ไม่บังคับเด็ก

ฟรอยด์ (Freud) มีความเห็นว่า อิทธิพลที่สำคัญที่สุดของพัฒนาการนั้นมาจากภายในตัวเด็ก ทั้งทางด้านอารมณ์ สังคม สติปัญญา และทางกาย

กีเซล (Gesell) มีความเห็นว่า พัฒนาการของเด็กจะเป็นไปตามธรรมชาติตามอายุของเด็ก เมื่อถึงวันนั้นเด็กจะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ได้โดยไม่ต้องไปเร่งหรือฝึกเด็ก นักการศึกษาหรือพ่อแม่ ควรให้อิสระเด็กในการทำกิจกรรมต่างๆ ตามความสนใจ

พียาเจท์ (Piaget) นักจิตวิทยาชาวสวิส ได้อธิบายถึง กระบวนการคิด และสร้างความรู้ของเด็ก หลักการทางทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของพียาเจท์ หลายประการที่ช่วยให้ครูกิจสร้างสรรค์ จัดกิจกรรมและประสบการณ์ที่เหมาะสมให้กับเด็ก กล่าวคือ

1. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่อาศัยความกระตือรือร้น ทั้งทางร่างกาย และจิตใจของผู้เรียน
2. พัฒนาการแต่ละขั้นจะดำเนินไปตามลำดับขั้นตอนจะข้ามขั้นไม่ได้ และด้วยอัตราที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล
3. ภาษาไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้และความคิดรวบยอดเพียงอย่างเดียว
4. พัฒนาการทางสติปัญญาของเด็ก ส่งเสริมได้ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่นผู้ใหญ่ และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

ดิวอี้ (Dewey) ได้พัฒนาแนวคิดที่ว่าประสบการณ์สำหรับเด็กเกิดขึ้นได้ต้องใช้ความคิดและการลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ทดลองและค้นพบด้วยตนเอง ไม่นิยมการสอนให้เด็กท่องจำ แต่เชื่อในการให้อิสระเด็กได้สำรวจ เล่นในสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยกิจกรรมที่จะนำไปสู่ความสนใจของเด็ก ลักษณะการเรียนรู้ของเด็กนั้นจะเรียนสิ่งที่เด็กเกี่ยวข้องด้วย หรือต่อเมื่อเด็กยอมรับด้วยใจเขาเอง หรือสมัครใจทำเอง การที่เด็กจะเรียนมากน้อยเพียงใดก็แล้วแต่ว่าสิ่งนั้นจะมีความสำคัญต่อเด็กเพียงใด หรือเกี่ยวข้องมีความหมายเพียงใด หรือเกี่ยวข้องมีความหมายกับสิ่งที่เด็กทราบอยู่แล้ว

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กนั้นต้องจัดประสบการณ์ตามพื้นฐานแนวคิด หลักการ และทฤษฎีของนักการศึกษา โดยนำแนวคิดมาจัดประสบการณ์ให้เหมาะสมสอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก ซึ่งแต่ละคนมีพัฒนาการแตกต่างกัน ซึ่งในแต่ละแนวคิดนั้นจะมีจุดเน้นที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับความเชื่อ และความเหมาะสมในการเลือกไปปฏิบัติของแต่ละบุคคล แต่การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับครูว่าจะสามารถจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับพัฒนาการและความแตกต่างของเด็กแต่ละคนได้อย่างไร และประสบการณ์ที่ครูจัดนั้นเด็กได้มีโอกาสในการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองมากน้อยเพียงใด

1.2 ความหมายของการจัดประสบการณ์

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 44) ในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 กล่าวว่า การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย 3 – 5 ปี จะไม่จัดเป็นรายวิชา แต่จัดในรูปของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่น เพื่อให้เด็กเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เกิดความรู้ ทักษะคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเกิดการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์ (2538: 7) ได้ให้ความหมายของแนวการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย สรุปได้ดังนี้ 1) สภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้น เป็นลักษณะที่เด็กเป็นผู้นำในการเลือกประสบการณ์นั้นๆ 2) มวลประสบการณ์โรงเรียนตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้นแต่ละวัน มีอิทธิพลต่อประสบการณ์ในห้องเรียน 3) การวางแผนการสอนจุดเน้นอยู่ที่ครูเป็นศูนย์กลางในการจัดและตัดสินใจดำเนินการในการกระทำนั้นๆ 4) การวางแผนการจัดประสบการณ์ ถูกเขียนขึ้นเป็นโครงสร้างของหลักสูตรมีรายวิชาต่างๆ ประกอบในรูปของการจัดจากส่วนกลางกระจายสู่ท้องถิ่น โดยมีความพยายามทำให้การสอนมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน 5) โปรแกรมการศึกษามีลักษณะการจัดเฉพาะแต่ละโปรแกรม

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2551: 46) ได้กล่าวว่า การจัดประสบการณ์เป็นการสร้างประสบการณ์ตรงที่มีความสำคัญต่อเด็ก เพราะหมายถึงการสร้างการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็ก ทุกบริบทที่อยู่รอบตัวเด็กต่างก็เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ จึงต้องส่งเสริมพัฒนาการของเด็กทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ในรูปแบบของบูรณาการโดยเน้นเด็กเป็นสำคัญ

ภรณ์ี คุรุรัตน์ (2540: 49) กล่าวว่า การจัดประสบการณ์หมายถึง การจัดระบบประสบการณ์ที่เด็กปฐมวัยควรได้รับ มีการกำหนดจุดประสงค์การดำเนินกิจกรรม โดยเน้นให้เด็กมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และในการดำเนินกิจกรรม ผู้สอนควรคำนึงถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับเด็ก เด็กกับเด็ก การจัดหาสื่ออุปกรณ์ให้เด็กได้เรียนรู้อย่างเหมาะสมกับวัย และที่สำคัญมากอีกประการหนึ่งคือ การประเมินสิ่งที่เด็กเรียนรู้จากกิจกรรม โดยคำนึงถึงการครอบคลุมของการพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

พัฒนา ชัชพงศ์ (นันทิยา น้อยจันทร์. 2549: 126; อ้างอิงจาก พัฒนา ชัชพงศ์. 2530: 24) ได้กล่าวถึงความหมายของการจัดประสบการณ์ หมายถึง การจัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัยเพื่อพัฒนาครบทุกด้าน มิได้มุ่งอ่านเขียนได้เช่นระดับประถมศึกษา แต่เป็นการปูพื้นฐานให้โดยคำนึงถึงวัยและความสามารถของเด็กเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้พร้อมที่จะเรียนในระดับต่อไป

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการจัดประสบการณ์เป็นวิธีการที่ครูจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัย โดยให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองจากการใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยผ่านกิจกรรมประจำวัน 6 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเสรี กิจกรรมกลางแจ้ง และเกมการศึกษา

1.3 หลักการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยนั้น ได้มีผู้เสนอแนะหลักการจัดประสบการณ์ดังต่อไปนี้

กรมวิชาการ (2540: 23 – 24) ได้กล่าวถึงหลักการจัดประสบการณ์ หลักการจัดกิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัย ไว้ดังนี้

1. กิจกรรมที่จัดควรคำนึงถึงตัวเด็กเป็นสำคัญ เด็กแต่ละคนมีความสนใจแตกต่างกัน จึงควรจัดให้มีกิจกรรมหลายประเภทที่เหมาะสมกับวัย ตรงกับความสนใจและความต้องการของเด็ก เพื่อให้เด็กได้มีโอกาสเลือกตามความสนใจ

2. กิจกรรมที่จัดควรมีทั้งกิจกรรมที่ให้เด็กทำเป็นรายบุคคล กลุ่มย่อย และกลุ่มใหญ่ ควรเปิดโอกาสให้เด็กริเริ่มกิจกรรมด้วยตนเองตามความเหมาะสม

3. กิจกรรมที่จัดควรมีความสมดุล คือ ให้มีทั้งกิจกรรมในห้องเรียนและนอกห้องเรียน กิจกรรมที่ต้องเคลื่อนไหว และสงบ กิจกรรมที่เด็กและครูริเริ่ม

4. ระยะเวลาที่จัดควรเหมาะสมกับวัย มีการยืดหยุ่นได้ตามความต้องการและความสนใจของเด็ก เช่น

วัย 3 ขวบ มีความสนใจสั้น ประมาณ 8 นาที

วัย 4 ขวบ มีความสนใจอยู่ได้ประมาณ 12 นาที

วัย 5 ขวบ มีความสนใจอยู่ได้ประมาณ 15 นาที

5. กิจกรรมที่จัดควรเน้นให้มีสื่อของจริงให้เด็กมีโอกาสสังเกต สำรวจ ค้นคว้า ทดลอง แก้ปัญหาด้วยตนเอง มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่นๆ และผู้ใหญ่

ภรณ์ คุรุรัตน์ (2540: 4 – 5) ได้กล่าวถึงประเด็นสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้ 4 ประการ คือ หลักการเรียนรู้ (Principles of learning) บทบาทครู (Teacher role) บทบาทเด็ก (Student role) และการจัดสภาพการเรียนรู้ (Learning environment) สรุปได้ดังนี้

1. มีความเชื่อว่า เด็กทุกคนมีศักยภาพในการสร้างองค์ความรู้โดยอาศัยสภาพจริงที่สอดคล้องกับบริบทของสังคม และวัฒนธรรมของเด็ก

2. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับวัย และความสามารถของเด็ก (Developmentally appropriate curriculum)

3. บูรณาการเนื้อหา กิจกรรม และทักษะการเรียนรู้โดยเชื่อมโยงพื้นฐานประสบการณ์ของเด็กและขยายความคิดอย่างต่อเนื่องค่อยเป็นค่อยไป มีความหมายและมีความสัมพันธ์กัน

4. ให้โอกาสเด็กสัมผัส ปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง (Manipulation)

5. ให้เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน และครูโดยทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิด และได้ปรับตัวทางสังคม (interaction and communication)

6. ให้เด็กมีโอกาสเลือกคิด ตัดสินใจในการทำกิจกรรม โดยมีผู้ใหญ่ให้กำลังใจสนับสนุน (adult support)
7. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เด็กมีความคิดอิสระและสนับสนุนความคิดริเริ่ม (Child – initiate atmosphere)
8. เสริมสร้างความรู้สึกรู้สึกภูมิใจในการทำกิจกรรมและความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง (self-esteem)
9. ติดตามสังเกตเด็ก สะท้อนข้อมูลจากการสังเกตและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง (authentic assessment)
10. ปรับเปลี่ยนบทบาทครูในฐานะผู้สอนมาเป็นผู้สังเกต (observer) ผู้เรียนรู้ (learner) และผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ (facilitator)
11. ส่งเสริม และให้ความสำคัญกับบทบาทของพ่อแม่ และสถาบันครอบครัวในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาแก่เด็ก (parents as teacher; & partners)

จากหลักการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ดังกล่าว กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 24 – 44) จึงได้เสนอกิจกรรมหลักสำหรับเด็กปฐมวัยเป็น 6 กิจกรรม ดังนี้ กิจกรรมเสรี กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมกลางแจ้ง และเกมการศึกษา ซึ่งกิจกรรมทั้ง 6 กิจกรรมนี้ สามารถนำจัดลงในตารางกิจกรรมประจำวันได้หลายรูปแบบ โดยยึดหลักการจัดกิจกรรมในแต่ละวันให้ส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านไปพร้อมๆ กันอย่างเหมาะสม โดยไม่เน้นหนักไปที่พัฒนาการด้านใดด้านหนึ่ง กิจกรรมมีความสมดุลระหว่างกิจกรรมในห้องเรียน และนอกห้องเรียน กิจกรรมที่สงบ และเคลื่อนไหว กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิด และกิจกรรมที่ผ่อนคลาย กิจกรรมกลุ่มใหญ่ และกิจกรรมกลุ่มย่อยไม่ควรใช้เวลานานเกิน 20 นาที ส่วนกิจกรรมที่เด็กมีอิสระเลือกเสรี ควรใช้เวลา 30 – 60 นาที นอกจากนี้กิจวัตรประจำวันควรพัฒนาลักษณะนิสัยและทักษะที่ใช้ในชีวิตประจำวันด้วย

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542: 118) กล่าวถึง หลักในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ดังนี้

1. ประสบการณ์การเรียนรู้ควรให้สอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน
2. ประสบการณ์การเรียนรู้ควรให้เหมาะสมกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียน
3. ประสบการณ์การเรียนรู้ควรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสิ่งที่เรียน และควรให้ผู้เรียนได้มีโอกาสคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น เป็นผู้ที่มีคุณธรรม
4. ประสบการณ์ที่จัดควรเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อผู้เรียน กล่าวคือ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน เป็นประโยชน์ต่อตัวผู้เรียนและใช้ได้ในชีวิตประจำวัน
5. กิจกรรมที่นำมาใช้ในการจัดประสบการณ์ ควรมีวิธีใช้แรงจูงใจ ได้รับความสนใจของผู้เรียนมิให้ซ้ำซาก ควรให้ผู้เรียนเกิดความสุขสนุกสนาน เน้นการปฏิบัติ และเข้าร่วมกิจกรรมให้มากที่สุด
6. ควรหาแนวทางในการประเมินที่เหมาะสม

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 39 - 40) ได้กล่าวถึงหลักในการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กปฐมวัยไว้ดังนี้

1. จัดประสบการณ์การเล่นและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็กโดยองค์รวมอย่างต่อเนื่อง
2. เน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่าง ระหว่างบุคคล และบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่
3. จัดให้เด็กได้รับการพัฒนาโดยให้ความสำคัญทั้งกับกระบวนการและผลผลิต
4. จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์
5. ให้ผู้ปกครองชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าหลักการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยนั้นต้องจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กได้พัฒนาโดยองค์รวม เน้นการส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา โดยผ่านกิจกรรมที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมกับวัยเด็ก

1.4 ความสำคัญของการจัดประสบการณ์

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 34 - 35) ในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 กล่าวว่า การจัดประสบการณ์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาเด็ก ประสบการณ์ช่วยให้เด็กเกิดทักษะที่สำคัญสำหรับการสร้างองค์ความรู้ โดยเน้นเด็กเป็นสำคัญ และการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ รอบตัว

การจัดประสบการณ์ ตามแผนจัดประสบการณ์ของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2540: 24) มีดังนี้

1. เป็นการจัด โดยยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูให้การศึกษาแก่เด็กอายุ 3 - 6 ปี ทุกคน ทั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาส และเด็กพิเศษ เพื่อให้เด็กพัฒนาทั้งทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ผ่านกระบวนการเล่นที่เหมาะสมกับวัย และความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และเป็นการร่วมมือกันระหว่างบ้าน สถานศึกษา ชุมชน
2. มุ่งให้เด็กพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย และความแตกต่างของบุคคล ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา
3. ครอบคลุมประสบการณ์ที่สำคัญที่เด็กทุกคนควรได้รับมี 9 ประการ คือ การสื่อสาร ความคิดที่เป็นการกระทำ การใช้ภาษา การเรียนรู้ทางสังคม การเคลื่อนไหว ดนตรี การจำแนก เปรียบเทียบ จำนวน มิติสัมพันธ์ และเวลา

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กปฐมวัยมีความสำคัญมากในการส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการสมวัย เป็นการจัดบรรยากาศ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เป็นประสบการณ์ตรง จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เด็กเกิดการเรียนรู้ตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.5 แนวทางการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2540: 34–35) ได้กล่าวถึงในแนวทางการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กปฐมวัยไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านของเด็กโดยองค์รวมอย่างต่อเนื่อง
2. จัดให้สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก
3. ยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และเปิดโอกาสให้เด็กริเริ่มกิจกรรมของตนเอง โดยครูเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก และเรียนรู้ร่วมกับเด็ก
4. จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และมีบรรยากาศที่อบอุ่นเพื่อให้เด็กมีความสุข
5. จัดกิจกรรมในรูปแบบบูรณาการ โดยคำนึงถึงพัฒนาการทุกด้าน
6. จัดประสบการณ์ตรง ให้เด็กเรียนรู้จากประสบการณ์สัมผัสทั้งห้า มีโอกาสสังเกต สำรวจ เล่น ค้นคว้า ทดลอง แก้ปัญหาด้วยตนเอง
7. จัดให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับวัตถุสิ่งของ กับเด็ก และกับผู้ใหญ่
8. จัดให้มีความสมดุล มีทั้งกิจกรรมที่เด็กริเริ่มและครูริเริ่ม กิจกรรมในห้องเรียนและนอกห้องเรียน กิจกรรมที่ต้องเคลื่อนไหวและสงบ
9. จัดให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการเล่นที่หลากหลาย ทั้งรายบุคคล กลุ่มย่อย และกลุ่มใหญ่
10. จัดให้เด็กได้รับการพัฒนาโดยให้ความสำคัญกับกระบวนการมากกว่าผลผลิต
11. จัดให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมวัฒนธรรมท้องถิ่น และเอื้อต่อการนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน
12. จัดกิจกรรมให้เด็กมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบ ต่อตนเอง ต่อส่วนรวมรักธรรมชาติ และรักท้องถิ่น
13. จัดให้เด็กมีส่วนร่วมในการวางแผนลงมือปฏิบัติ และบอกผลการปฏิบัติกิจกรรมของตนเองและผู้อื่นได้

เยาวพา เดชะคุปต์ (2540: 15) ได้กล่าวถึงการจัดแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยไว้ดังนี้

1. มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบหน่วยการสอน โดยไม่มีการแยกรายวิชาโดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นการเล่นเป็นหัวใจของการเรียนรู้
2. มีการพิจารณานำเอานวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัยมาใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรม และเลือกประสบการณ์ และการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้แก่เด็ก
3. มีการจัดกิจกรรมการเล่นแบบต่างๆ บรรจุไว้ในกิจกรรมประจำวัน เพราะการเล่นเป็นหัวใจของการเรียนรู้ของเด็กในวัยนี้ ซึ่งนำไปสู่การคิดแก้ปัญหา และการสร้างสิ่งต่างๆ อีกด้วย
4. กิจกรรมที่จัดควรเน้นการปฏิบัติจริง เช่น การทำอาหาร การไปทัศนศึกษา เป็นต้น

5. ให้เด็กเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และตั้งเป้าหมายฝึกสร้างให้คิด กล้าคิด กล้าทำ การคิดริเริ่ม และพัฒนาการเป็นตัวของตัวเอง

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 34 - 35) ในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ได้กำหนดแนวทางการจัดประสบการณ์ เพื่อให้การจัดประสบการณ์และกิจกรรม บรรลุตามความมุ่งหมายของหลักสูตร ดังนี้

1. จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการ คือเหมาะสมกับอายุวุฒิภาวะ และระดับพัฒนาการเพื่อให้เด็กทุกคนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

2. จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ของเด็กวัยนี้คือเด็กได้ลงมือกระทำ เรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้เคลื่อนไหว สำรวจ เล่น สังเกต สืบค้น ทดลอง และคิด แก้ปัญหาด้วยตัวเอง

3. จัดประสบการณ์ในรูปแบบบูรณาการคือบูรณาการทั้งทักษะและสาระการเรียนรู้

4. จัดประสบการณ์ให้เด็กได้ริเริ่ม คิดวางแผน ตัดสินใจ ลงมือกระทำ และนำเสนอความคิดโดยผู้สอนเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก และเรียนรู้ร่วมกับเด็ก

5. จัดประสบการณ์ให้เด็กปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่นกับผู้ใหญ่ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในบรรยากาศที่อบอุ่นมีความสุขและเรียนรู้การกระทำ กิจกรรมแบบร่วมมือในลักษณะต่าง ๆ กัน

6. จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายและอยู่ในวิถีชีวิตของเด็ก

7. จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดีและทักษะการใช้ชีวิตประจำวัน ตลอดจนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

8. จัดประสบการณ์ทั้งในลักษณะที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าและแผนที่เกิดขึ้นในสภาพจริงโดยไม่ได้คาดการณ์ไว้

9. ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์ทั้งการวางแผนการสนับสนุนสื่อการสอน การเข้าร่วมกิจกรรม และการประเมินพัฒนาการ

10. จัดทำสารนิทัศน์ด้วยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายบุคคลนำมาไตร่ตรองและให้เป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาเด็กและการวิจัยในชั้นเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าแนวทางการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยนั้นควร เป็นกิจกรรมที่เด็กได้ลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง โดยบูรณาการสิ่งที่ต้องการให้เด็กเรียนรู้ผ่านการ เล่น เรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมกล้ามเนื้อเนื้อเนื้อใหญ่ กล้ามเนื้อเล็ก ภาษา สุขนิสัยและความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น ซึ่งครูเป็นเพียงผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก และ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่เด็ก

1.6 การจัดกิจกรรมประจำวัน

กิจกรรมสำหรับเด็กอายุ 3-5 ปีสามารถนำมาจัดเป็นกิจกรรมประจำวันได้หลายรูปแบบ เป็นการช่วยให้ทั้งผู้สอนและเด็กทราบว่าแต่ละวันจะจัดกิจกรรมอะไร เมื่อใด และอย่างไร การจัด กิจกรรมประจำวันมีหลักการจัดและขอบข่ายของกิจกรรมประจำวัน (กรมวิชาการ. 2546: 53-66) ดังนี้

ขอบข่ายของกิจกรรมประจำวัน การเลือกกิจกรรมที่จะนำมาจัดในแต่ละวันต้องให้ครอบคลุมสิ่งต่อไปนี้

1. การพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความแข็งแรงของกล้ามเนื้อใหญ่ การเคลื่อนไหว และความคล่องแคล่วในการใช้วัยวะต่างๆ จึงควรจัดกิจกรรม โดยให้เด็กได้เล่นอิสระกลางแจ้ง เล่นเครื่องเล่นสนาม เคลื่อนไหวร่างกายตามจังหวะดนตรี

2. การพัฒนากล้ามเนื้อเล็ก เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความแข็งแรงของกล้ามเนื้อเล็ก การประสานสัมพันธ์ระหว่างมือและตา จึงควรจัดกิจกรรมโดยให้เด็กได้เล่นเครื่องเล่นสัมผัส เล่นเกมต่อภาพ ฝึกช่วยเหลือตนเองในการแต่งกาย หยิบจับชิ้นส่วน ใช้อุปกรณ์ศิลปะ เช่น สีเทียน กรรไกร พู่กัน ดินเหนียว ฯลฯ

3. การพัฒนาอารมณ์ จิตใจ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เด็กมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความเชื่อมั่น กล้าแสดงออก มีวินัยในตนเอง รับผิดชอบซื่อสัตย์ ประหยัด เมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน มีมารยาทและปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทยและศาสนาที่นับถือ จึงควรจัดกิจกรรมต่างๆ ผ่านการเล่นให้เด็กได้มีโอกาสตัดสินใจเลือก ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ได้ฝึกปฏิบัติโดยสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ตลอดเวลาที่โอกาสเอื้ออำนวย

4. การพัฒนาสังคมนิสัย เพื่อให้เด็กมีลักษณะนิสัยที่ดี แสดงออกอย่างเหมาะสมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ช่วยเหลือตนเองในการทำ กิจกรรมประจำวัน มีนิสัย รักการทำงาน รู้จักระมัดระวังความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่น จึงควรจัดให้เด็กได้ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันอย่างสม่ำเสมอ เช่น รับประทานอาหาร พักผ่อนนอนหลับ ขับถ่าย ทำความสะอาดร่างกาย เล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎกติกาข้อตกลงของส่วนรวม เก็บของเข้าที่เมื่อเล่นหรือทำงานเสร็จ ฯลฯ

5. การพัฒนาการคิด เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความคิดรวบยอด สังเกต จำแนก เปรียบเทียบ จัดหมวดหมู่ เรียงลำดับ เหตุการณ์ แก้ปัญหา จึงควรจัดกิจกรรมให้เด็กได้สนทนา อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เชิญวิทยากรมาพูดคุยกับเด็ก ค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทดลอง ศึกษาสถานประกอบการ หรือจัดให้เด็กได้เล่นเกมการศึกษาที่เหมาะสมกับวัย อย่างหลากหลาย ฝึกการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันและในการทำ กิจกรรมทั้งที่เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม

6. การพัฒนาภาษา เพื่อให้เด็กได้มีโอกาสใช้ภาษาสื่อสาร ถ่ายทอดความรู้สึก ความนึกคิด ความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่เด็กมีประสบการณ์ จึงควรจัดกิจกรรมทางภาษาให้มีความหลากหลายในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มุ่งปลูกฝังให้เด็กรักการอ่าน และบุคลากรที่แวดล้อมต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงหลักการจัดกิจกรรมทางภาษาที่เหมาะสมกับเด็กเป็นสำคัญ

7. การส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกและเห็นความสวยงามของสิ่งต่างๆ รอบตัว โดยใช้กิจกรรมศิลปะและดนตรีเป็นสื่อ ใช้การเคลื่อนไหวและจังหวะตามจินตนาการ ให้ประดิษฐ์สิ่งต่างๆ อย่างอิสระตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของเด็ก เล่นบทบาทสมมติในมุมเล่นต่างๆ เล่นน้ำ เล่นทราย เล่นก่อสร้างสิ่งต่างๆ เช่น แท่งไม้รูปทรงต่างๆ ฯลฯ

โดยจัดการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมประจำวันหลัก 6 กิจกรรม ได้แก่

1. กิจกรรมเสรี /การเล่นตามมุม

กิจกรรมเสรี/การเล่นตามมุมเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กเล่นอิสระตามมุม เล่นหรือมุมประสบการณ์หรือศูนย์การเรียนรู้ ที่จัดไว้ในห้องเรียน เช่น มุมบล็อก มุมหนังสือ มุมวิทยาศาสตร์ หรือมุมธรรมชาติศึกษา มุมบ้าน มุมร้านค้า เป็นต้น มุมต่างๆเหล่านี้เด็กมีโอกาสเลือกเล่นได้อย่างเสรีตามความสนใจและความต้องการของเด็ก ทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม หนึ่งกิจกรรมเสรีนอกจากให้เด็กเล่นตามมุมแล้ว อาจให้เด็กเลือกทำ กิจกรรมที่ผู้สอนจัดเสริมขึ้น เช่น เกมการศึกษา เครื่องเล่นสัมผัส กิจกรรมสร้างสรรค์ประเภทต่าง ๆ

การจัดกิจกรรมเสรี/การเล่นตามมุม อาจจัดได้หลายลักษณะ เช่น

- จัดกิจกรรมเสรี โดยเปิดโอกาสให้เด็กเลือกทำ กิจกรรมสร้างสรรค์และเล่นตามมุมเล่นในระยะเวลาเดียวกันอย่างอิสระ
- จัดกิจกรรมเสรี โดยเน้นให้เด็กเลือกทำ กิจกรรมสร้างสรรค์อย่างน้อย 1-2อย่าง หรือตามข้อตกลงในแต่ละวัน
- จัดกิจกรรมเสรี โดยการจัดมุมศิลปะหรือศูนย์ศิลปะให้เป็นส่วนหนึ่งของมุมเล่น หรือศูนย์การเรียนรู้ ฯลฯ

2. กิจกรรมสร้างสรรค์

กิจกรรมสร้างสรรค์ เป็นกิจกรรมที่ช่วยเด็กให้แสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึกความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจินตนาการ โดยใช้ศิลปะ เช่น การเขียนภาพ การปั้น การฉีก-ปะ การตัดปะ การพิมพ์ภาพ การร้อย การประดิษฐ์ หรือวิธีการอื่นที่เด็กได้คิดสร้างสรรค์และเหมาะสมกับพัฒนาการ เช่น การเล่นพลาสติกสร้างสรรค์ การสร้างรูปจากกระดาษปักหมุด ฯลฯ

การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ ควรจัดให้เด็กทำ ทุกวัน โดยอาจจัดวันละ ๓-๕ กิจกรรม ให้เด็กเลือกทำ อย่างน้อย 1-2 กิจกรรมตามความสนใจ

3. กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ

การเคลื่อนไหวและจังหวะ เป็นกิจกรรมที่จัดให้เด็กได้เคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกายอย่างอิสระตามจังหวะ โดยใช้เสียงเพลง คำ คล้องจอง ซึ่งจังหวะและดนตรีที่ใช้ประกอบ ได้แก่เสียงตบมือ เสียงเพลง เสียงเคาะไม้ เคาะเหล็ก รำ มะนา กลอง ฯลฯ มาประกอบการเคลื่อนไหว เพื่อส่งเสริมให้เด็กเกิดจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ เด็กวัยนี้ร่างกายกำลังอยู่ในระหว่างพัฒนาการใช้ส่วนต่างๆของร่างกายยังไม่ผสมผสานหรือประสานสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

4. กิจกรรมเสริมประสบการณ์ / กิจกรรมในวงกลม

กิจกรรมเสริมประสบการณ์/กิจกรรมในวงกลม เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้เด็กได้พัฒนาทักษะการเรียนรู้ ฝึกการทำงาน และอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มทั้งกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ กิจกรรมที่จัดมุ่งฝึกให้เด็กได้มีโอกาสฟัง พูด สังเกต คิดแก้ปัญหาใช้เหตุผลและฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับเรื่องที่เรียน โดยจัดกิจกรรมด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น สนทนา อภิปราย สาธิต ทดลอง เล่านิทาน เล่นบทบาทสมมติ ร้องเพลง ท่องคำ คล้องจอง ศึกษานอกสถานที่ เชิญวิทยากรมาให้ความรู้

การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ สามารถจัดได้หลากหลายวิธี เช่น

- การสนทนา อภิปราย เป็นการส่งเสริมพัฒนาการทางภาษาในการพูด การฟัง รู้จักแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งสื่อที่ใช้อาจเป็นของจริง ของจำลอง รูปภาพ สถานการณ์จำลอง ฯลฯ
- การเล่านิทาน เป็นการเล่าเรื่องต่าง ๆ ส่วนมากจะเป็นเรื่องที่เน้นการปลูกฝังให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม วิธีการนี้จะช่วยให้เด็กเข้าใจได้ดีขึ้น ในการเล่านิทานสื่อที่ใช้ อาจเป็นรูปภาพ หนังสือนิทาน หุ่น การแสดงท่าทางประกอบการเล่าเรื่อง
- การสาธิต เป็นการจัดกิจกรรมที่ต้องการให้เด็กได้สังเกตและเรียนรู้ตามขั้นตอนของกิจกรรมนั้นๆ ในบางครั้งผู้สอนอาจให้เด็กอาสาสมัครเป็นผู้สาธิตร่วมกับผู้สอน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริง เช่น การเพาะเมล็ด การเป่าลูกโป่ง การเล่นเกมการศึกษา ฯลฯ
- การทดลอง / ปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมที่จัดให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เพราะได้ทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง ได้สังเกตการเปลี่ยนแปลง ฝึกการสังเกต การคิดแก้ปัญหา และส่งเสริมให้เด็กมีความอยากรู้อยากเห็นและค้นพบด้วยตนเอง เช่น การประกอบอาหาร การทดลองวิทยาศาสตร์ง่าย ๆ การเลี้ยงหนอนผีเสื้อ การปลูกพืช ฯลฯ
- การศึกษานอกสถานที่ เป็นการจัดกิจกรรมที่ทำให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงอีกรูปแบบหนึ่ง ด้วยการพาเด็กไปทัศนศึกษาสื่อต่างๆ รอบสถานศึกษาหรือสถานศึกษาอื่น เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์แก่เด็ก
- การเล่นเกมทบทวนสมมติ เป็นการให้เด็กเล่นเกมสมมติตนเองเป็นตัวละครต่าง ๆ ตามเนื้อเรื่องในนิทานหรือเรื่องราวต่างๆ อาจใช้สื่อประกอบการเล่นเกมสมมติเพื่อสร้างความสนใจ และก่อให้เกิดความสนุกสนาน เช่น หุ่นสวมศีรษะ ที่คาดศีรษะรูปคนและสัตว์รูปแบบต่างๆ เครื่องแต่งกาย และอุปกรณ์ของจริงชนิดต่างๆ
- การร้องเพลง เล่นเกม ท่องคำ คล้องจอง เป็นการจัดให้เด็กได้แสดงออกเพื่อความสนุกสนาน เพลิดเพลิน และเรียนรู้เกี่ยวกับภาษาและจังหวะ เกมที่น่า มาเล่นไม่ควรเน้นการแข่งขัน

5. กิจกรรมกลางแจ้ง

กิจกรรมกลางแจ้งเป็นกิจกรรมที่จัดให้เด็กได้มีโอกาสออกไปนอกห้องเรียน เพื่อออกกำลังกายและแสดงออกอย่างอิสระ โดยยึดความสนใจและความสามารถของเด็กแต่ละคนเป็นหลัก กิจกรรมกลางแจ้งที่ผู้สอนควรจัดให้เด็กได้เล่น เช่น

5.1 การเล่นเกมเล่นสนาม

เครื่องเล่นสนาม หมายถึง เครื่องเล่นที่เด็กอาจปีนป่าย หมุน โยก ซึ่งทำออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น

5.1.1 เครื่องเล่นสำหรับปีนป่าย หรือตาข่ายสำหรับปีนเล่น

5.1.2 เครื่องเล่นสำหรับโยกหรือไกว เช่น ม้าไม้ ชิงช้า ม้านั่งโยกไม้กระดก

5.1.3 เครื่องเล่นสำหรับหมุน เช่น ม้าหมุน พวงมาลัยรถสำหรับหมุนเล่น

5.1.4 ราวโหนขนาดเล็กสำหรับเด็ก

5.1.5 ต้นไม้สำหรับเดินทรงตัว หรือไม้กระดานแผ่นเดียว

5.1.6 เครื่องเล่นประเภทล้อเลื่อน เช่น รถสามล้อ รถลากจูง ฯลฯ

5.2 การเล่นทราย

ทรายเป็นสิ่งที่เด็กๆ ชอบเล่น ทั้งทรายแห้ง ทรายเปียก นำมาก่อเป็นรูปต่างๆ ได้ และสามารถนำ วัสดุอื่นมาประกอบการเล่นตกแต่งได้ เช่น กิ่งไม้ ดอกไม้ เปลือกหอย พิมพ์ขนม ที่ตักทราย ฯลฯ ปกติบ่อทรายจะอยู่กลางแจ้ง โดยอาจจัดให้อยู่ใต้ร่มเงาของต้นไม้หรือสร้างหลังคาทำ ขอบกัน เพื่อมิให้ทรายกระจัดกระจาย บางโอกาสอาจพรมน้ำให้ชื้นเพื่อเด็กจะได้ก่อเล่นนอกจากนี้ ควรมีวิธีการปิดกั้นมิให้สัตว์เลี้ยงลงไปทำ ความสกปรกในบ่อทรายได้

5.3 การเล่นน้ำ

เด็กทั่วไปชอบเล่นน้ำมาก การเล่นน้ำนอกจากสร้างความพอใจและคลายความเครียดให้เด็กแล้วยังทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้อีกด้วย เช่น เรียนรู้ทักษะการสังเกต จำแนกเปรียบเทียบปริมาตร ฯลฯ อุปกรณ์ที่ใส่น้ำอาจเป็นถังที่สร้างขึ้นโดยเฉพาะหรืออ่างน้ำวางบนขาตั้งที่มั่นคงความสูงพอที่เด็กจะยืนได้พอดี และควรมีผ้าพลาสติกกันเสื้อผ้าเปียกให้เด็กใช้คลุมระหว่างเล่น

5.4 การเล่นสมมติในบ้านตุ๊กตาหรือบ้านจำลอง

เป็นบ้านจำลองสำหรับให้เด็กเล่น จำลองแบบจากบ้านจริงๆ อาจทำด้วยเศษวัสดุ ประเภทผ้าใบ กระสอบป่าน ของจริงที่ไม่ใช่แล้ว เช่น หม้อ เต้า ซาม อ่าง เตา รีด เครื่องครัวตุ๊กตาสมมติเป็นบุคคลในครอบครัว เสื้อผ้าผู้ใหญ่ที่ไม่ใช่แล้วสำหรับผลัดเปลี่ยน มีการตกแต่งบริเวณใกล้เคียงให้เหมือนบ้านจริง ๆ บางครั้งอาจจัดเป็นร้านขายของ สถานที่ทำ การต่างๆ เพื่อให้เด็กเล่นสมมติตามจินตนาการของเด็กเอง

5.5 การเล่นในมุมช่างไม้

เด็กต้องการการออกกำลังกาย ลังในการเคาะ ตอก กิจกรรมการเล่นในมุมช่างไม้นี้จะช่วยในการพัฒนากล้ามเนื้อให้แข็งแรง ช่วยฝึกการใช้มือและการประสานสัมพันธ์ระหว่างมือกับตา นอกจากนี้ยังฝึกให้รักงานและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์อีกด้วย

5.6 การเล่นกับอุปกรณ์กีฬา

เป็นการนำ อุปกรณ์กีฬามาให้เด็กเล่นอย่างอิสระหรือใช้ประกอบเกมการเล่นที่ให้อิสระแก่เด็กให้มากที่สุด ไม่ควรเน้นการแข่งขันเพื่อมุ่งหวังแพ้-ชนะ อุปกรณ์กีฬาที่นิยมนำมาให้เด็กเล่น เช่น ลูกบอล ห่วงยาง ฤงทราย ฯลฯ

5.7 การเล่นเกมการละเล่น

กิจกรรมการเล่นเกมการละเล่นที่จัดให้เด็กเล่น เช่น เกมการละเล่นของไทยเกมการละเล่นของท้องถิ่น เช่น มอญซ่อนผ้า รีรีข้าวสาร แมงู โพงพาง ฯลฯ การละเล่นเหล่านี้ต้องใช้บริเวณที่กว้าง การเล่นอาจเล่นเป็นกลุ่มเล็ก/กลุ่มใหญ่ก็ได้ ก่อนเล่นผู้สอนอธิบายกติกาและสาธิตให้เด็กเข้าใจ ไม่ควรนำ เกมการละเล่นที่มีกติกายุ่งยากและเน้นการแข่งขันแพ้ชนะมาจัดกิจกรรมให้กับเด็กวัยนี้ เพราะเด็กจะเกิดความเครียดและสร้างความรู้สึกที่ไม่ดีต่อตนเอง

6. เกมการศึกษา

เกมการศึกษาเป็นเกมที่ช่วยพัฒนาสติปัญญา มีกฎเกณฑ์กติกาต่างๆ เด็กสามารถเล่นคนเดียวหรือเล่นเป็นกลุ่มได้ ช่วยให้เด็กรู้จักสังเกต คิดหาเหตุผลและเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสี รูปร่าง จำนวน ประเภท และความสัมพันธ์เกี่ยวกับพื้นที่ ระยะ เกมการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับเด็กวัย 3-5 ปี เช่น เกมจับคู่ แยกประเภท จัดหมวดหมู่ เรียงลำดับ โดมิโน ลอตโต ภาพตัดต่อ ต่อตามแบบ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กปฐมวัย มีทั้งสิ้น 6 กิจกรรม ประกอบกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมกลางแจ้ง กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเสรี และเกมการศึกษา ซึ่งมีรูปแบบในการจัดกิจกรรมที่หลากหลายและแตกต่างกันไป

1.7 แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2559)

แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2559) กระทรวงมหาดไทยได้เสนอคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นเพิ่มเติมในการประชุมครั้งที่ 9/2543 โดยกระทรวงมหาดไทยได้นำประเด็นความเห็นของที่ประชุมมาปรับปรุงเพิ่มเติมในแนวนโยบาย และนำเสนอคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติรับทราบ ในการประชุมครั้งที่ 1/2544 ดังนี้ (กรมการปกครอง. 2544: 2 – 25)

วิสัยทัศน์

จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการ วิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการ ของสังคมและประเทศชาติ ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ ของประชาชนในท้องถิ่น

ภารกิจจัดการศึกษาท้องถิ่น

1. การจัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กตั้งแต่วัยแรกเกิดถึงก่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคม และสติปัญญา เด็กตามศักยภาพและมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและวางรากฐานชีวิต การเตรียมความพร้อมของเด็ก ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ และสังคมให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถขั้นพื้นฐาน รวมทั้งให้สามารถค้นพบความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของตนเองด้านวิชาการวิชาชีพ ความสามารถในการประกอบงานอาชีพ และทักษะทางสังคม โดยให้ผู้เรียนมีความรู้ คุณธรรม และมีความสำนึกในความเป็นไทย

3. การจัดการให้ความรู้ด้านอาชีพ เป็นการจัดการและหรือส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาความรู้ทักษะในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน รวมทั้งการรวมกลุ่มผู้ประกอบอาชีพเพื่อ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

4. การจัดการส่งเสริมกีฬา นันทนาการและกิจกรรมเด็ก เยาวชน เป็นการจัดและ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน แก่เด็กและ เยาวชนประชาชนทั่วไปอย่างหลากหลาย

5. การดำเนินงานด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่นเป็นการดำเนินงานด้านกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะกิจกรรมที่เน้นเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

วัตถุประสงค์การจัดการศึกษาท้องถิ่น

1. เพื่อให้เด็กปฐมวัย ได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมทาง ร่างกายจิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน

2. เพื่อให้เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนในเขตความ รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการบริการ การศึกษาขั้นพื้นฐานครบตามหลักสูตร อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

3. เพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด และตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุลทั้งทางด้าน ปัญญา จิตใจร่างกาย สังคม ระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรม ซึ่งเน้นวิธีการจัดกระบวนการ เรียนรู้ที่มีความหลากหลายและให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. เพื่อให้การจัดการศึกษาของท้องถิ่น ดำเนินการตามความต้องการและคำนึงถึง การมีส่วนร่วมการสนับสนุนของบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาทุก ระดับตามศักยภาพและความสามารถของท้องถิ่น

5. เพื่อส่งเสริมให้เด็กเยาวชนและประชาชนในท้องถิ่น ได้ออกกำลังกายและ ฝึกฝนกีฬาร่วมกิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมพัฒนาเยาวชน เพื่อพัฒนาให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม โดยตระหนักในคุณค่าของการกีฬา นันทนาการและ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็ก เยาวชน ไปในแนวทางที่ถูกต้อง ใช้เวลาว่างเป็นประโยชน์

6. เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ในการสร้างและพัฒนาอาชีพเพื่อ คุณภาพชีวิตโดยเฉพาะในกลุ่มผู้ขาดโอกาส ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการทุพพลภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพ ให้มีงานทำไม่เป็นภาระแก่สังคม

7. เพื่อบำรุงการศาสนาและอนุรักษ์ บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทย

นโยบายด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย

จัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัยได้เข้ารับการบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่น มีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย

เป้าหมาย

1. เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับการศึกษาระดับพื้นฐาน

2. บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่น มีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย

นโยบายด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

วางแผนงานบุคคล เพื่อใช้ในการประสานข้อมูลและเป็นข้อมูลในการนำเสนอ พิจารณาสรรหาบุคลากร พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยมีสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ค่าตอบแทน เพียงพอและเหมาะสมกับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง

เป้าหมาย

มีการวางแผนด้านบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการของครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกฎหมาย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

นโยบายด้านกระบวนการเรียนรู้

จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีจิตสำนึกในความเป็นไทย และสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มตามศักยภาพ ให้เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

เป้าหมาย

1. การจัดการศึกษาเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละรูปแบบ และระดับการศึกษา

2. ผู้เรียนได้รับการศึกษาตามความสนใจ ความถนัด โดยเรียนรู้จากการผสมผสานสาระความรู้ เรียนรู้พร้อมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เป็นการเรียนรู้ทุกรูปแบบทุกสถานที่จากประสบการณ์จริง โดยสามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และประยุกต์ความรู้มาใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

3. ผู้สอนมีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

แผนงานหลักที่ 3: แผนงานพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย ครู ผู้ดูแลเด็ก พี่เลี้ยงเด็ก ผู้เลี้ยงดูเด็ก อาสาสมัคร นักสังคมสงเคราะห์ ต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะวิธีการอบรมเลี้ยงดูและสร้างสิ่งแวดล้อมหรือจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยอย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งมีแนวทาง/มาตรการ ดังนี้

1. ดำเนินการให้มีการปฏิรูปกระบวนการผลิตผู้ดูแลเด็ก ครูและบุคลากรอื่น เช่น อาสาสมัครเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ฯลฯ ที่จะทำงานกับเด็กให้มีคุณลักษณะและคุณภาพเหมาะสมกับการทำงานกับเด็กวัยนี้มากขึ้น โดยเฉพาะด้านความรู้และทักษะด้านจิตวิทยาเกี่ยวกับเด็ก ปรัชญาและทิศทางการพัฒนาเด็ก จิตวิทยาการรับรู้ศิลปะการถ่ายทอดความรู้ และค่านิยมที่พึงประสงค์ให้แก่เด็ก

2. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกประเภทในสถานบริการสำหรับเด็กปฐมวัยให้เป็น "มืออาชีพ" โดยจัดให้มีการจัดฝึกอบรมที่เป็นระบบแต่หลากหลายสำหรับผู้ดูแลเด็ก ครู อาสาสมัคร ฯลฯ ที่มีความรู้พื้นฐานและระดับการศึกษาต่างกัน ให้สามารถมีความรู้และทักษะเฉพาะทางเพิ่มขึ้น รวมทั้งความรู้และทักษะที่รู้จักเกี่ยวกับเด็กที่มีปัญหาด้านพฤติกรรม ด้านสติปัญญา และด้านการเรียนรู้

3. ปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำหรับบุคลากรที่ทำหน้าที่ดูแลเด็ก และผู้ทำงานเกี่ยวกับเด็ก รวมทั้งระบบการมีรางวัลเพื่อให้บุคคลที่มีคุณภาพมีกำลังใจในการฝึกเป็นอาชีพ และสามารถตั้งถิ่นฐานที่แน่นอน เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย

4. ส่งเสริมให้มีสมาคมวิชาชีพสำหรับบุคลากรด้านเด็กปฐมวัย เพื่อสนับสนุนให้มีความรู้ทันสมัย สามารถใช้เทคโนโลยีต่างๆ เพิ่มประสบการณ์ด้านนวัตกรรม สนใจสื่อต่างๆ ด้านเด็กปฐมวัยและมีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพและให้มีกฎหมายรองรับ

สรุปได้ว่า แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพคนในท้องถิ่นซึ่งผู้ดูแลเด็กต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะวิธีการอบรมเลี้ยงดูและสร้างสิ่งแวดล้อมหรือจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยอย่างถูกต้องเหมาะสมรวมทั้งความรู้และทักษะที่รู้จักเกี่ยวกับเด็กที่มีปัญหาด้านพฤติกรรม ด้านสติปัญญา และด้านการเรียนรู้ให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการ วิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของสังคมและประเทศชาติ

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สำหรับความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นได้มีนักจิตวิทยา และนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้

สปาฟฟอร์ด ฟิส และกรอสเซอร์ (พิทักษ์ วงแหวน. 2546: 27; อ้างอิงจาก Spafford, Pesce; & Grosser. 1997: 3) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาและความพยายามอย่างสูงของนักเรียนที่จะศึกษาให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ทั่วไปของการศึกษา

ถวิล ธาราโกชน์ (2532: 70) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงแรงจูงใจที่เกิดจากความคาดหวังของบุคคล ซึ่งอาจจะได้พบหรือมีประสบการณ์จากสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเป็นรอยประทับใจมาตั้งแต่ยังเล็ก ๆ แล้วเขาก็พยายามที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จอันนั้น โดยเขาจะตั้งเป็นมาตรฐานการกระทำของเขาเอาไว้ ถ้างานที่เขาคาดหวังได้เกิดผลสำเร็จกำลังใจก็จะเกิดขึ้น และจะคาดหวังความสำเร็จในครั้งต่อไปสูงยิ่งขึ้นแต่ถ้าไม่ประสบผลสำเร็จจะเกิดขึ้นบ่อยครั้ง การตั้งค่ามาตรฐานคาดหวังก็จะต่ำลงอาจกลายเป็นคนท้อถอย ไม่สู้ ไม่กล้าคิด และไม่กล้าหวังต่อสิ่งต่างๆในอนาคต

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2545: 123) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงแรงจูงใจเป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองวางไว้

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 140) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ทั้งในหน้าที่การงาน และเรื่องราวส่วนตัวให้สำเร็จลุล่วง

เพราพรรณ เปลี่ยนภู (2542: 325) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ที่จะทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างดีเยี่ยม ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะตั้งมาตรฐาน

จากความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึงความปรารถนาหรือความต้องการของนักเรียนที่จะได้รับผลสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวัง แม้จะยุ่งยากลำบากหรือต้องเผชิญกับอุปสรรคก็ไม่ย่อท้อ พยายามทุกวิถีทางที่จะแก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ มุ่งมั่นที่จะทำให้ออกได้ดีเลิศ เพื่อบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้มีความสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อทำไม่สำเร็จหรือประสบความล้มเหลว

2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

การจูงใจหรือแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้งกัน โดยแรงจูงใจก่อให้เกิดการจูงใจในบุคคล ซึ่งเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมที่มาจากหลายสาเหตุ นำไปสู่พฤติกรรมหลากหลายรูปแบบของบุคคล บางครั้งมีลักษณะแบบตรงไปตรงมาหรืออาจจะมี ความซับซ้อนกันก็ได้

สมพงษ์ เกษมสิน (2523: 316 – 317) กล่าวว่าแรงจูงใจหรือการจูงใจ (Motivation) จะต้องสร้างสรรค์ และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะแรงจูงใจหรือการจูงใจ จะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ดีขึ้นมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์ต่องาน ดังนี้ คือ

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร และแก่หมู่คณะเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะเป็นการสร้างพลังงานด้วยความสามัคคี
3. สร้างกำลังขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์กร

4. ด้วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ในกิจการต่าง ๆ ในองค์กร เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์กร
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุข กาย สุขใจ และความพึงพอใจในการทำงาน
8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 27) กล่าวว่าไว้ว่าความสำคัญของแรงจูงใจสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กร ไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารจะต้องหาสิ่งจูงใจ ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญมากที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหาร

สุโท เจริญสุข (2531: 17) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

1. เป็นตัวการที่ก่อให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม
2. เป็นสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้น ให้อินทรีย์ไม่อยู่นิ่ง
3. เป็นสิ่งซึ่งต้องได้รับการเสริมแรง (เช่น เมื่อคนเกิดแรงจูงใจ คนต้องได้รับการตอบสนองอาจเป็นรางวัลหรือสิ่งของเป็นการเสริมแรงเสมอ)

สุพัตรา สุภาพ (2540: 125 -126) ได้กล่าวถึงประโยชน์การจูงใจในการบริหารงานไว้ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร และหมู่คณะเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริม และเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี ดังที่ว่า พลัส สงฆสสุ สามัคคี
3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์กรเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงาน และองค์กร
7. ทำให้เกิดศรัทธา และความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุข กาย สุขใจ ในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น
8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากความสำคัญของแรงจูงใจที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำการกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วย

2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ทฤษฎีแรงจูงใจมีหลายทฤษฎีซึ่งสามารถจัดเป็นกลุ่มได้ 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ (1) กลุ่มทฤษฎีทางเนื้อหา (content theories) เป็นทฤษฎีที่เน้นความต้องการที่อยู่ภายในตัวบุคคลในฐานะที่เป็นแรงจูงใจของการกระทำและเป็นทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาของงาน ได้แก่ ความสำคัญและความเจริญก้าวหน้าของงาน เป็นต้น (2) กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (process theories) เป็นทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการในการทำงาน ได้แก่ กระบวนการทางจิตวิทยา เป็นต้น และเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับว่าบุคคลถูกจูงใจด้วยเป้าหมายอะไรและอย่างไร และ (3) กลุ่มทฤษฎีเสริมแรงหรือทฤษฎีการเรียนรู้ (reinforcement theories) เป็นทฤษฎีที่สนใจว่าผลลัพธ์ของการกระทำในอดีตส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในอนาคตอย่างไร แต่สำหรับในที่นี้จะขอเสนอสาระสำคัญของทฤษฎีทางเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์

แมคเคลแลนด์ (ขวัญจิรา ทองนำ. 2547: 35; อ้างอิงจาก McClelland. 1961: 43 - 168) ได้เสนอแนวคิดว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นแรงขับเพื่อจะทำงานที่กระทำอยู่ประสบผลสำเร็จดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จหรือเป็นแรงจูงใจที่กระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า และประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย
2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์
3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพุดหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและอิทธิพลเหนือผู้อื่น

นอกจากนี้ แมคเคลแลนด์ (ขวัญจิรา ทองนำ. 2547: 35; อ้างอิงจาก McClelland. 1961: 402) กล่าวถึง ลักษณะของพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวไม่พอใจทำสิ่งที่ง่าย ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตน และทำในสิ่งที่ยากได้สำเร็จทำให้ตนพอใจ
2. ความกระตือรือร้น ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ทำหาย ย้ำความสามารถของตน เป็นงานที่ต้องใช้สมองคิดและจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกได้ว่าทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้
3. ความรับผิดชอบต่องานเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติสูง จะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องตน ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าตนเองควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้

4. ต้องการทราบให้แน่ชัดในผลการตัดสินใจ ในผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะติดตามผลการกระทำของตนเองว่ามีผลอย่างไร และเมื่อทราบผลการตัดสินใจแล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก

5. คาดการณ์ล่วงหน้า ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะเป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาวเพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์แมน

เฮอร์แมน (ขวัญจิรา ทองนำ. 2547: 34; อ้างอิงจาก Herman. 1970: 354-355) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. มีระดับความทะเยอทะยานสูง (Aspiration Level)
2. มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้การกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส (Risk Taking Behavior)
3. มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไป (Upward Mobility)
4. อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน (Persistence)
5. เมื่องานที่กำลังทำถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน จะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ (Take tension)
6. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามทำงานของตนให้ดีขึ้น
7. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนให้ดีเสมอ (Achievement Behavior)

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแอทคินสัน

แอทคินสัน (Atkinson. 1964) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจ คือ สภาพที่แฝงอยู่ในตัวบุคคล จนกว่าจะถูกกระตุ้นจากตัวชี้แนะในสภาพแวดล้อม ทำให้เขาเกิดความคาดหวังขึ้น บุคคลจึงประเมินการกระทำของเขากับมาตรฐานความดีเลิศ และผลการกระทำของเขาจะออกมาว่าเขาประสบความสำเร็จหรือประสบความล้มเหลว ดังนั้น ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จไม่ได้ขึ้นอยู่กับทุกสถานการณ์ แต่จะเกิดในสถานการณ์ที่รับรู้ว่าการกระทำจะถูกนำไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานอันดีเลิศบางอย่าง ซึ่งจะไม่กระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้ออกมาเป็นการกระทำ นอกจากนี้ แอทคินสันยังเสนอว่า การเปลี่ยนแปลงการคาดหวังโอกาสของความสำเร็จทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจ ความคาดหวังของบุคคลจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลนั้นทำงานตามเป้าหมาย และทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในเป้าหมายนั้น และหากบุคคลนั้นมีความคาดหวังสูงจะทำให้ความตั้งใจในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นด้วย

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ทฤษฎีทุกทฤษฎีจะว่าด้วยขบวนการของความรู้สึก ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในระดับต่าง ๆ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการในระดับสูงขึ้นไปก็จะเกิดขึ้นและมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการเรื่อยไป

2.1.4 ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจสามารถแบ่งตามการแสดงของพฤติกรรมเป็น 2 ประเภท (กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. 2541: 27) คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ หรือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการ และอยากแสดงพฤติกรรมบางอย่างบางอย่างด้วยเหตุผลและความชอบของตนเอง เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิตหวัง นักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายใน มีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่า เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิตหวัง เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ทำให้เห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไป พฤติกรรมของบุคคลมักจะได้รับการจูงใจจากภายนอก เช่น รางวัล การแข่งขัน การลงโทษ คะแนนเรียน เป็นต้น

อารี พันธุ์มณี. (2542: 181) กล่าวว่า การจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลต้องการที่จะกระทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง ไม่ต้องอาศัยการชักจูงจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น การเรียนเพื่อต้องการความรู้ ทำงานเพราะต้องการความสนุกและความชำนาญ ซึ่งความต้องการหรือความสนใจพิเศษ ตลอดจนความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของแต่ละบุคคล จะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมขึ้นซึ่งได้แก่ ความอยากรู้ อยากรูเห็น ความสนใจ ความรัก ความศรัทธา เป็นต้น

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น สิ่งของหรือเกียรติยศ เงินเดือน ปริญญาบัตร ความก้าวหน้า รางวัลชมเชยการแข่งขัน การติเตียน ทำให้บุคคลมองเห็นเป้าหมายจึงเร้าให้บุคคลเกิดความ需求和แสดงพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายนั้น

ชนินฐา วิเศษสาธกร; และมุกดา ศรียงค์.(2537: 204) กล่าวว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ตามที่มาของแรงจูงใจได้แก่

1. แรงจูงใจทางสรีระวิทยา (Physiological Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของร่างกายทั้งหมด ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่รอด เป็นความจำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ความหิว ความกระหาย การนอนหลับ การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความเหนื่อยล้า

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motives) เป็นแรงจูงใจที่ช่วยทำให้คนมีความสุขพอใจได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น ความต้องการความรัก ความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้แรงจูงใจชนิดนี้มักเกิดจาก ประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคคล และเป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่น ที่มีต่อบุคคลนั้น แรงจูงใจทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของคนได้แก่

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆให้ดีและประสบความสำเร็จ

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motives) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นที่สนใจ

3.3 แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (Self - esteem) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง มีชื่อเสียงเกียรติยศในสังคม ซึ่งจะนำมาซึ่งความนับถือตนเอง

จากเอกสารข้างต้นพอสรุปได้ว่า ประเภทแรงจูงใจแบ่งได้หลายประเภท เช่น แบ่งตามการแสดงของพฤติกรรมเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจทางสรีระวิทยา (Physiological Motives) แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motives) และแรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เป็นต้น

2.1.5 ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

กิลฟอร์ด (อวิรุทธ์ ผลทรัพย์. 2551: 21; อ้างอิงจาก Guilford. 1967: 437-439) ได้กล่าวถึงลักษณะที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าประกอบด้วย

1. ความทะเยอทะยานทั่ว ๆ ไป คือ ปรารถนาที่จะทำกิจกรรมนั้นให้สำเร็จ
2. มีความเพียรพยายาม ได้แก่ทำงานให้เป็นผลสำเร็จ
3. มีความอดทนเต็มใจที่จะลำบากแม้ยากเพียงใดก็ตาม

เฮอร์แมน (พิทักษ์ วงแหวน. 2546: 28; อ้างอิงจาก Hermans. 1970: 354 - 355) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

1. มีความทะเยอทะยาน
2. มีความหวังอย่างมาก ว่าตนจะประสบความสำเร็จ ถึงแม้ว่าผลจากการกระทำนั้นขึ้นอยู่กับโอกาส
3. มีความพยายามไต่เต้าไปสู่สภาพสังคมที่สูงขึ้น
4. มีความอดทนทำงานที่ยาก ๆ ได้เป็นเวลานาน
5. เมื่องานที่กำลังทำอยู่ถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวนก็จะพยายามทำงานสำเร็จ
6. มีความรู้สึกที่เวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง และสิ่งต่าง ๆ จะผ่านพ้นไปอย่างรวดเร็วจึงควรรีบทำสิ่งต่าง ๆ ให้ทันเวลา
7. คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมาก
8. ในการเลือกเพื่อนร่วมงาน ก็จะเลือกเพื่อนที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
9. ต้องการให้ตนเองเป็นที่รู้จักแก่คนอื่น โดยพยายามทำงานของตนให้ดี
10. พยายามปฏิบัติงานให้ดีอยู่เสมอ

เพราพรรณ เปลียนภู (2542: 325-326) ได้กล่าวถึงผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1. ลักษณะนิสัยเป็นผู้ที่แสดงความกล้าเสี่ยงที่จะทำสิ่งต่าง ๆ โดยไม่กลัวผิด ชอบการแข่งขันต่อสู้เพื่อเอาชนะสิ่งต่าง ๆ ต้องการเอาชนะอุปสรรค มีความทะเยอทะยาน มีความพยายาม มีกำลังใจที่จะเอาชนะความเบื่อหน่าย และความเหนื่อย
2. ลักษณะทางสังคม คือต้องการความมีชื่อเสียงในสังคม
3. ด้านความต้องการมีความต้องการความสุขสบายทางกาย ความมั่นคงสมบูรณ์ และครอบครองสิ่งต่าง ๆ มากกว่าผู้อื่น

4. เป็นผู้ที่ต้องการทำกิจกรรมให้มีมาตรฐานสูงสุด ต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ได้ดี และ การทำกิจกรรมต่างๆ ให้ได้ดีนั้นเพื่อมาตรฐานสูงส่ง
5. ทศนคติเกี่ยวกับความสำเร็จ พยายามทำสิ่งยากๆ ให้สำเร็จอย่างดี
6. ความเป็นอิสระ เช่น ต้องการความเป็นอิสระในการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างรวดเร็ว ี่ความเป็นตัวของตัวเอง ดำเนินการตามการตัดสินใจของตน ต้องการเป็นคนที่ไม่ไปจากผู้อื่น
7. ความรู้สึกผิด (Guilt) จะรู้สึกไม่สบายใจเนื่องมาจากสาเหตุ 2 ประการ คือ ทำสิ่งใด ไม่ได้ดีอย่างที่ตั้งใจและทำผิด (ถ้าเป็นความรู้สึกผิดด้านอื่น จะพิจารณาว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ)
8. ความต้องการความรู้อยากได้ความรู้อยากมีความเข้าใจและสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดี
9. จุดมุ่งหมายในชีวิต เป็นผู้มีความหวัง ต้องการความสำเร็จในชีวิต ต้องการรางวัล ยิ่งใหญ่ในขนาดมากกว่ารางวัลเล็กๆ น้อยๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน
10. เป็นผู้ให้ความสนใจกับความเป็นไปได้ ของความสำเร็จในงานที่ทำอยู่ สามารถ ทำนายสถานการณ์ได้อย่างเฉียบแหลม
11. เป็นผู้ที่ได้รับความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลวจากแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ข้างต้น

สรุปได้ว่า เป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่าเป็นคนที่มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความหวัง และตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง มีจุดมุ่งหมายในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ อย่างชัดเจน เป็นผู้ที่ทำงานมีแบบแผน มีความทะเยอทะยานสูง มีความมานะพยายามที่จะเอาชนะความล้มเหลว เพื่อไปใช้ถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ต้องการปรับปรุง ตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ชอบการแข่งขัน ต้องการ ชัยชนะ และต้องการความมีชื่อเสียง มีความเป็นอิสระและมีพฤติกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

2.2 การสนับสนุนของผู้บริหาร

2.2.1 ความหมายและความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

สุนีย์ บุญทิม (2542: 26) สรุปว่าผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง บุคคลที่มีเป็นหัวหน้าสูงสุดในสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหาร และขอบข่ายงานที่รับผิดชอบ สามารถบริหารงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมได้ตามสภาวะการที่เปลี่ยนแปลงไป

พงษ์สวัสดิ์ วงศ์ประชา (2543: 14) สรุปไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลที่ได้รับการ คัดเลือกหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้นำในสถานศึกษา ในการทำงานในสถานศึกษาให้ใช้หลักการ กระบวนการสร้างบรรยากาศ ดำเนินการในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ

2.2.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548: 56) ได้กำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ในหมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบ วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน

3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
4. พัฒนาแผนงานขององค์การให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ
6. ปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

ธนภัทร จงหม่อง (2549: 9-10) กล่าวว่า การดำเนินการปฏิรูปการศึกษา โดยการปฏิรูป การบริหาร ปฏิรูปหลักสูตร ปฏิรูปสถานศึกษา ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องที่สำคัญ คือ ผู้บริหาร เพราะผู้บริหารถือว่าเป็นผู้ชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินการปฏิรูป ตามแนวนโยบายการศึกษา ผู้บริหารที่มีความสามารถ และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลจะต้องรู้จัก เลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทำให้โอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในการปฏิรูป การศึกษาย่อมมีสูงขึ้น ผู้บริหารจะต้องวางแผนการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กรมวิชาการ. 2545: 24) มาตรา 39 ที่ กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และมาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาชั้น พื้นฐานสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละ สถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทน ผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของ สถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิ ขณะที่ จรูญ ชูลาก (2545: 12-13) ได้กล่าวถึงกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการเพื่อให้ สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

1. ประกาศนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้แบบที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม
3. จัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาครูให้เข้าใจและมีทักษะในการจัดการเรียนการสอนและ จัดทำแผนการสอนยึดแนวทางที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. เปิดโอกาสให้นักเรียน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา และดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับสถานศึกษา

5. จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน รวมทั้งการประสานความร่วมมือกับแหล่งการเรียนรู้ชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้สามารถ นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับกระบวนการเรียนรู้แบบ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษา

6. กำหนดมาตรฐานการทำงานของครูและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดหลักการ ประเมินจากสภาพจริง

7. ระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทั้ง ทรัพยากรบุคคล ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทรัพยากรอื่นๆ

8. ส่งเสริมกิจกรรมของคณะกรรมการนักเรียนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นการ พัฒนาวิชาการและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจ

9. ประชาสัมพันธ์และรายงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบถึงผลการดำเนินงานของ สถานศึกษา เพื่อสร้างความศรัทธาและความร่วมมือในทุกๆ ด้าน

10. จัดให้รางวัลหรือความชอบสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ผลโดยเน้นความ โปร่งใส เป็นธรรม และสร้างความสามัคคีในองค์กรการบริหารสถานศึกษาในอนาคต

อาคม วัดไธสง (2547: 71-72) กล่าวถึงบทบาทของผู้นำไว้ 4 บทบาท คือ

1. กำหนดวิสัยทัศน์ ผู้นำทางการศึกษาจะต้องเป็นคนฉลาด มีความคิดก้าวไกลกว่า คนทั่วไป ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากที่เป็นอยู่ไปทางที่ควรจะเป็น

2. กระตุ้นจูงใจ ผู้นำทางการศึกษาจะต้องกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความ กระตือรือร้นทำงาน ซึ่งการกระตุ้นจูงใจก็ต้องอาศัยปัจจัยจูงใจทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน

3. นักวิเคราะห์ ผู้นำทางการศึกษาต้องรู้จักวิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์งาน แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติแต่ละวัน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อผู้นำทางการศึกษา เพราะ ปัจจุบันการบริหารงานทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4. วางแผนงาน ผู้นำทางการศึกษาจะต้องวางแผนงานเกี่ยวกับบุคคล วิชาการ อาคาร สถานที่ งบประมาณการเงิน ชุรการ อาคารสถานที่ กิจกรรมนักเรียน และความสัมพันธ์โรงเรียนกับ ชุมชน ยิ่งในปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาจะเป็นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารยัง ต้องร่วมกับบุคลากรของโรงเรียนและชุมชน ในการวางแผนงานโรงเรียน

คราจิวิสกี้; มาติน; และวอลเดน (Krajewski; Martin; & Walden. 1983: 60-291) ได้ กล่าวถึงบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

1. จัดคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้เพียงพอกับภารกิจของสถานศึกษา

2. เป็นผู้นำพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งต้องอาศัยการพัฒนาปรับปรุงครูให้เป็นครูมืออาชีพ

3. เป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตร โดยมีการประเมินหลักสูตร ปรับปรุงเนื้อหา ปรับปรุงสื่อปรับปรุงตารางการสอนของครู ปรับปรุงวิธีการสอนและกิจกรรม

4. จัดบริการแนะแนวและการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน
5. จัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนเพื่อให้มีความสามารถด้านสังคม การทำงาน และการเป็นผู้นำ
6. มีการประเมินครูอาจารย์เป็นระยะ
7. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
8. บริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน
9. ดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณด้วยการจัดขอ จัดหาและใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีผลต่อคุณภาพการศึกษา
10. จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์และปัจจัยอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการพัฒนาครู ว่า ผู้บริหารควรมีการพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ โดยการกระตุ้น เร่งรัด จูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดการพัฒนาตนเอง ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษา

2.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาครู

จรัสศรี บัวรุ่ง (2546: 45) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องดำเนินอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบและสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู สถานศึกษาและหน่วยงาน โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนครูให้สามารถนำหลักสูตรการศึกษาและไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน พร้อมทั้งการเสริมสร้างความรู้และทักษะในการนำไปสู่การพัฒนาตนเองและการพัฒนากิจกรรมการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารจึงมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาตามแนวทางของ (กรมวิชาการ. 2544: 21-22) 8 ด้านได้แก่ การจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเองจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ และมีเสรีภาพทางวิชาการ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนการเรียนรู้กับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2535: 27) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร ผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมต่อบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ เช่น พัฒนาด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่างๆ ส่งเสริมและสนับสนุน ให้สมาชิกมีความรับผิดชอบ และมีอิสระในการจัดกิจกรรม สร้างความชัดเจนเกี่ยวกับบทบาท ในการรับผิดชอบและช่วยเหลือ ให้สมาชิกพัฒนาความสามารถการปฏิบัติงาน จัดให้มีการประสานงาน ประสานความร่วมมือ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

รุ่ง แก้วแดง (2541: 7) กล่าวถึง การพัฒนาครูเพื่อนำไปสู่ยุคของการปฏิรูปการศึกษา ดังนี้

1. การสรรหา ต้องสรรหาคนเก่งและคนดีมาเป็นครูอย่างที่เคยทำมาในอดีตให้ได้ เช่น โครงการครูทายาท แต่ยังมีจำนวนน้อยไม่แพร่หลายหรือทั่วถึง ดังนั้น จึงควรมีการขยายมาตรการการสรรหาดังกล่าวให้กว้างขวางและมีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้ได้ครูพันธุ์ใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของยุคสมัย

2. การพัฒนาครูของครู ถ้าต้องการครูพันธุ์ใหม่ก็ต้องพัฒนาครูของครูเสียก่อน คือการพัฒนาสถาบันที่ผลิตครูให้พัฒนาเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ ให้ได้รับการศึกษาอบรมและเห็นตัวอย่างการสอนแบบใหม่ ฉะนั้นการพัฒนาครูจึงเป็นเรื่องสำคัญ

3. การฝึกหัดครู ต้องเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้การสอนในสถาบันฝึกหัดครูทั้งระบบ คือ ตั้งแต่การกำหนดเนื้อหา หลักสูตร วิธีการเรียนการสอน การประเมินผล

4. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

5. การศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม

6. การไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน

7. การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน

ดังนั้นจึงกล่าวสรุปได้ว่า การสนับสนุนของผู้บริหาร หมายถึง การสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำให้ความเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือ ด้านต่าง ๆ ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือในด้านงบประมาณในการจัดซื้อจัดหาสื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมด้านวิชาการ ให้การนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะ ให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน การให้ขวัญกำลังใจ การพัฒนาบุคลากร การวางตัวด้วยความยุติธรรม

2.3 เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

2.3.1 ความหมายของเจตคติ

ศักดิ์ สุนทรเสถียร (2531: 2 – 3) ได้สรุปความหมายของเจตคติ ไว้ดังนี้

1. เจตคติ หมายถึง ความสลับซับซ้อนของความรู้สึก ความอยาก ความกลัว ความเชื่อมั่น ความลำเอียง หรือการมีอคติของบุคคลในการที่จะสร้างความพร้อมที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามประสบการณ์ของบุคคลนั้นที่ได้รับมา

2. เจตคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะมีปฏิกิริยาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีหรือต่อต้านสภาพแวดล้อมที่จะมาถึงทางหนึ่งทางใด

3. ในด้านพฤติกรรม เจตคติ หมายถึง การเตรียมตัวหรือความพร้อมในการที่จะตอบสนอง

สิริอร วิชชาวุธ (2544: 199) กล่าวว่า เจตคติต่องาน คือ ความรู้ ความเชื่อ ความรู้สึก และแนวโน้มของการกระทำที่มีต่องาน ซึ่งจะมีผลต่อระดับการทำงานของบุคคล

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545: 64) กล่าวว่า เจตคติ คือ ผลผสมผสานของความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งๆ ซึ่งออกมาในรูปการประมาณค่า อันอาจเป็นไปได้ในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น

สิริอร วิชชาวุธ (2544: 198) กล่าวว่า เจตคติมีคุณสมบัติ 4 ประการ คือ

1. เจตคติต้องมีกรรมหรือผู้ถูกกระทำ ซึ่งจะเป็นวัตถุ หรือเป็นสิ่งของ หรือเป็นสถานที่ หรือเป็นองค์กร หรือเป็นนิติบุคคล หรือเป็นกลุ่มคนก็ได้

2. เจตคติจะมีทิศทาง ถ้าบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เขาก็จะมีทิศทางพฤติกรรมเข้าหาสิ่งนั้น แต่ถ้าเขามีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งใด เขาก็จะมีทิศทางพฤติกรรมหลีกเลี่ยงหรือต่อต้านสิ่งนั้น เจตคติจึงมีทิศทางให้เห็นว่าบุคคลจะมีพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นไปในแนวทางใด เช่น ถ้าบุคคลมีเจตคติที่ไม่ดีต่องานที่ตนทำบุคคลจะมีแนวโน้มขาดงาน

3. เจตคติจะมีโครงสร้างซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ความเชื่อ ความรู้สึก และแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมต่อกรรม ภายในโครงสร้างนี้ จะต้องมีความสอดคล้องกัน ในข้อมูลต่างๆ นอกจากนี้เจตคติสามารถแผ่ขยายจากกรรมหนึ่งไปยังกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องกันได้ เช่น บุคคลมีเจตคติที่ไม่ดีต่อหัวหน้า เขาอาจจะเจตคติที่ไม่ดีต่องานได้

4. เจตคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้จากทั้งประสบการณ์โดยตรงและโดยทางอ้อม

ศักดิ์ สุนทรเสถียร (2531: 4) เสนอความคิดเห็นว่าเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของคนเกิดขึ้นได้ตามเงื่อนไข 4 ประการ คือ

1. กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูนและบูรณาการของการตอบสนองของแนวความคิดต่างๆ เช่น เจตคติจากครอบครัว โรงเรียน ครู การเรียนการสอน และอื่นๆ

2. ประสบการณ์ส่วนตัวขึ้นอยู่กับความแตกต่างของบุคคล ซึ่งมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป นอกจากประสบการณ์ของคนจะสะสมขึ้นเรื่อยๆ แล้วยังทำให้มีกระสวน (Pattern) เป็นของตัวเองด้วย ดังนั้น เจตคติบางอย่างจึงเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคลแล้วแต่พัฒนาการและความเจริญเติบโตของคนๆ นั้น

3. การเลียนแบบ การถ่ายทอดเจตคติของคนบางคนได้มาจากการเลียนแบบ เจตคติของคนอื่นที่ตนพอใจ เช่น พ่อ แม่ ครู พี่น้อง และบุคคลอื่นๆ

4. อิทธิพลของกลุ่มสังคม คนย่อมมีเจตคติคล้ายตามกลุ่มสังคมที่ตนอาศัยอยู่ตามสภาพแวดล้อม เช่น เจตคติต่อศาสนา สถาบันต่างๆ เป็นต้น

เจตคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ บุคคล สังคม หรือสิ่งอื่นๆ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ความรู้สึก การเรียนรู้ การเลียนแบบ ประสบการณ์ อิทธิพลของกลุ่มสังคม ประกอบกับความคิดบุคคล โดยเจตคติจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงทิศทางของพฤติกรรมในทางสนับสนุนหรือทางต่อต้านก็ได้ พร้อมทั้งยังสามารถเปลี่ยนแปลงและถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งได้

จากความหมายของเจตคติต่อการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เจตคติต่อการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัย หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น หรือแนวโน้มที่พร้อมจะทำต่อสิ่งแวดล้อมในการเป็นครู อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ และประสบการณ์โดยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งอาชีพครูนั้นเป็นงานที่ผู้ทำต้องใช้ความรู้ มีหลักวิชาเพื่อการปฏิบัติ ต้องมีความชำนาญที่ฝึกฝนโดยเฉพาะ และเป็นงานที่ทำให้ได้รับฐานะที่สูงเป็นพิเศษจากสังคม

2.3.2 องค์ประกอบของเจตคติ

องค์ประกอบของเจตคติมีอยู่ 3 องค์ประกอบ (สิริอร วิชชาวุธ. 2544: 199–200)

คือ

1. องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive Component)

องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ จะเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้ หรือ ความเชื่อเป็นผลมาจากการเรียนรู้ในประสบการณ์ต่างๆ จากสภาพแวดล้อม ความรู้ เป็นเรื่องของการรับรู้ของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจเป็นการรับรู้เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ บุคคล หรือ เหตุการณ์ต่างๆ ว่ารู้ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวนั้นได้อย่างไร รู้ในทางที่ดีหรือไม่ดี ทางบวกหรือทางลบ ซึ่ง จะก่อให้เกิดเจตคติขึ้น ความรู้และความเชื่อของบุคคลจะเป็นไปตามการรับรู้ของบุคคล อาจตรงกับ สภาพตามความเป็นจริงหรือไม่ก็ได้

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component or Felling Component)

องค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นองค์ประกอบทางด้านสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งถูกเร้าขึ้นจากการรู้นั้น ประกอบกับการประเมินในสิ่งนั้นๆ เมื่อเราเกิดรู้สึกหนึ่ง สิ่งใดแล้ว จะทำให้เกิดความรู้สึกในทางที่ดีหรือไม่ดี บุคคลจะมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจ หรือไม่พอใจต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ความรู้สึกเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลที่สัมผัสกับสิ่งต่างๆ เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ทั้งตามหลักการเรียนรู้ เงื่อนไขของสิ่งเร้า และเงื่อนไขของผลกรรม ความรู้สึก นี้ อาจทำให้บุคคลเกิดความยึดมั่นและอาจแสดงปฏิกิริยาตอบโต้หากมีสิ่งที่ยึดกับความรูสึกดังกล่าว

3. องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ (Action Tendency Component or Behavioral Component)

องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติต่อสิ่งที่ตนชอบหรือเกลียด เป็นความพร้อมที่จะ ตอบสนองต่อสิ่งนั้นๆ คือ พร้อมที่จะสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ หรือในทางทำลายขัดขวาง ต่อสู้ เป็นต้น เมื่อบุคคลมีความรู้ ความเชื่อ หรือค่านิยมและความรู้สึกเขาจะมีแนวโน้มทำพฤติกรรมที่ สอดคล้องกับความรู้ ความเชื่อ และความรูสึกของเขา เช่น บุคคลคนหนึ่งมีความเชื่อว่า การทำงาน ในหน้าที่ที่ทำอยู่ไม่มีความก้าวหน้า และได้รับค่าตอบแทนต่ำ เขาไม่ชอบงานนี้ แนวโน้มในการ ลาออกจากงานของเขาจะสูง หากบุคคลเชื่อว่างานของเขาเป็นงานมีเกียรติ เขาชอบงานนี้มาก เขา จะมีแนวโน้ม มุ่งมั่นในการทำงานของเขาอย่างเต็มความสามารถ

ในการทำงานต้องพยายามทำให้ทั้งบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กรมีเจตคติ ที่ดีต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพราะ เชื่อว่าบรรยากาศการทำงานที่ดีจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และมีผลผลิตมากขึ้นด้วย ข้อมูลนี้ได้รับการสนับสนุนโดยบริษัท J.W. Newman Cooperation ในประเทศ สหรัฐอเมริกา ซึ่งได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของเจตคติกับการปฏิบัติงาน แล้วพบว่าเจตคติของ คนที่มีผลงานสูงจะมีลักษณะดังนี้ คือ (สุพิณ เกษาคุปต์. 2535: 53–55)

1. ชื่อเสียงเกียรติภูมิ (self – esteem) รักชื่อเสียงของตนเอง บุคคลที่มีผลงานดี มักจะมองว่าตนเองเป็นคนที่มีความสำคัญ มีความสำคัญและมีความสามารถในการสร้างความสำเร็จ
2. ความรับผิดชอบ (responsibility) บุคคลที่ทำงานดีจะมีความรับผิดชอบต่อผลของกิจกรรมต่างๆ ที่ทำไม่ว่าจะออกมาในรูปใด ถ้าผลงานออกมาดีก็มีความภูมิใจ แต่ถ้าล้มเหลวก็ยอมรับและหาทางแก้ไข
3. มองโลกในแง่ดี (optimism) บุคคลที่ประสบความสำเร็จทั้งหลาย มักจะมองสิ่งต่างๆ ในแง่ดี และเชื่อว่าสิ่งต่างๆ นั้น สามารถทำให้ดีขึ้นได้ และตนมีความสามารถในการกระทำนั้น
4. เน้นเป้าหมาย (gold oriented) ผู้ที่ทำงานเป็นจะตั้งเป้าหมายและกระทำการต่างๆ ให้เป็นไปในทิศทางสู่เป้าหมายนั้น
5. มีจินตนาการ (imaginativeness) ผู้ต้องการความสำเร็จ จะต้องไม่ผูกพันกับอดีตแต่ต้องคิดถึงอนาคตและจินตนาการถึงสิ่งที่ดีที่จะเกิดขึ้น
6. มีความตระหนัก (awareness) ผู้ที่ประสบความสำเร็จมักจะตื่นตัวรับรู้และตระหนักว่าสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวนั้นมีอะไร เป็นอย่างไร และจะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้อย่างไร
7. ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) ในการทำการใด ๆ ผู้หวังความสำเร็จจะต้องเป็นผู้แสวงหาสิ่งแปลกใหม่และดีกว่า เพื่อทำงานให้ดีขึ้น
8. การติดต่อสัมพันธ์ (communicativeness) ผู้ที่ประสบความสำเร็จจะต้องรู้จักติดต่อกับบุคคลต่างๆ ยอมรับความสำคัญของผู้อื่น และรับฟังข้อมูลข่าวสารจากบุคคลต่างๆ
9. มุ่งความเจริญเติบโต (growth oriented) ผู้ที่ประสบความสำเร็จจะต้องหวังความเจริญก้าวหน้า ความเจริญเติบโต ทำงานแบบมุ่งไปข้างหน้ามากกว่ารอให้เหตุการณ์เกิดขึ้นแล้วจึงแก้ปัญหา
10. ตอบโต้ความกดดันในทางบวก (positive response to pressure) ในภาวะวิกฤติจะต้องแก้ปัญหาด้วยการยอมรับภาวะกดดันนั้นว่า เป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถ
11. ความศรัทธา (trust) คือ มีความเชื่อในผู้อื่นว่ามีความสามารถ และพร้อมที่จะสนับสนุนเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงความสามารถ
12. ความสนุกสนาน (joyfulness) ผู้รับความสำเร็จจะต้องรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ตนทำทุกอย่าง
13. กล้าเสี่ยง (risk taking) จะต้องเห็นว่าความไม่แน่นอนของสิ่งต่างๆ เป็นสิ่งธรรมดาการทำงานคือการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีที่สุด แต่ไม่ใช่สมบูรณ์แบบที่สุด (excellence not perfection)
14. ใช้หลักเดี๋ยวนี้ (nowness) การตัดสินใจใดๆ หรือการกระทำใดๆ ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง จะต้องทำทันที

นอกจากนั้น นักจิตวิทยายังมีความเชื่อว่า เจตคติไม่ดีต่องานมีความสัมพันธ์กับสิ่งต่อไปนี้ (สิริอร วิชชาวุธ. 2544: 199–200)

1. สุขภาพจิต และสุขภาพทางกายของบุคคลเสื่อมลง บุคคลที่ไม่พอใจในงานมีอาการเหนื่อยล้า ปวดหัว และไม่สบาย มากกว่าบุคคลที่มีความพอใจในงาน
2. ผลผลิตตกต่ำ
3. การขาดงานสูง
4. การลาออกจากงานสูง
5. อัตราการเกิดอุบัติเหตุสูง

เจตคติของบุคคลย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นอย่างมาก หากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานของตน ก็สามารถคาดการณ์ได้ว่าบุคคลนั้นจะมีพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาในทางที่ดี เช่น ทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น แต่ในทางกลับกันหากบุคคลมีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน ก็จะทำให้บุคคลไม่ให้ความสนใจหรือไม่เอาใจใส่ในการทำงานอย่างจริงจัง ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กร และตัวบุคคลเอง

2.3.3 ความสำคัญของการวัดเจตคติ

การวัดเจตคติของบุคคลต่อเป้าหมายต่างๆ ทั้งในเรื่องของบุคคล วัตถุ และสิ่งต่างๆ ล้วนให้ประโยชน์แก่บุคคล หรือสังคมในด้านต่างๆ ดังนี้ (วรรณดี แสงประทีปทอง. 2544: 14–15)

1. การวัดเจตคติเพื่อทำนายพฤติกรรม

เนื่องจากการวัดเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคล ย่อมเป็นเครื่องแสดงว่าเขามีความรู้ทางด้านที่ดีหรือไม่ดีเกี่ยวกับสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใด และเขามีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นเพียงใด เจตคติของบุคคลต่อสิ่งนั้นจึงเป็นเครื่องทำนายว่าบุคคลนั้นจะมีการกระทำไปในทำนองใดด้วย ดังนั้น การทราบเจตคติของบุคคลย่อมช่วยให้ทำนายการกระทำของบุคคลได้ ความสามารถในการทำนายพฤติกรรมของผู้อื่นเป็นความต้องการของมนุษย์และสังคม เพราะจะเป็นแนวทางให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อบุคคลนั้นได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและอาจเป็นแนวทางให้ผู้อื่นสามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ด้วย

2. การวัดเจตคติเพื่อเข้าใจสาเหตุและผล

เจตคติต่อสิ่งต่างๆ นั้นเปรียบเสมือนสาเหตุภายในซึ่งมีกำลังผลักดันให้บุคคลกระทำได้ต่างๆ กัน เจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนี้ อาจได้รับสาเหตุมาจากผลกระทบภายนอก

ด้วยส่วนหนึ่ง และเจตคติของบุคคลอาจเป็นเครื่องกรอง หรือหันเหอิทธิพลของสาเหตุจากภายนอกที่มีการกระทำของบุคคลนั้นได้ ดังนั้น การจะเข้าใจอิทธิพลของสาเหตุภายนอกที่มีต่อการกระทำของบุคคลต่างๆ ให้ชัดเจน บางกรณีจำเป็นต้องวัดเจตคติของบุคคลต่างๆ ต่อสาเหตุภายนอกนั้นด้วย

3. การวัดเจตคติเพื่อหาทางป้องกัน

ในสังคมนั้นการที่บุคคลจะมีเจตคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างไรนั้นเป็นสิทธิของแต่ละบุคคล แต่การที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคมย่อมเป็นไปได้เมื่อประชาชนมีเจตคติต่อสิ่งเดียวกันคล้ายคลึงกัน ซึ่งจะเป็นแนวทางให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันและไม่เกิดความแตกแยกขึ้นในสังคม การประกอบอาชีพบางประเภท มีความจำเป็นต้องได้ผู้มีเจตคติเหมาะสมมาปฏิบัติ เช่น ผู้มีอาชีพนักวิจัยย่อมมีเจตคติที่ดี (ชอบ) ต่อการวิจัย ผู้เป็นครูถ้ามีเจตคติที่ไม่ดี (คือไม่ชอบ) ต่อการเป็นครูอาจทำให้เกิดผลเสียหายแก่นักเรียน โรงเรียนและประเทศชาติได้

4. การวัดเจตคติเพื่อหาทางแก้ไข

ในสังคมประชาธิปไตย บุคคลสามารถจะมีเจตคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแตกต่างกันไปได้มาก แต่ในบางเรื่องจำเป็นที่จะต้องได้รับความคิดเห็นและเจตคติที่สอดคล้องกัน เพื่อที่ประชาชนจะได้มีการกระทำที่พร้อมเพรียงกัน การวัดเจตคติของประชาชนจะได้ข้อมูลที่ชี้บ่งว่าประชาชนกลุ่มนั้นๆ มีเจตคติที่สอดคล้องกับนโยบายของสังคมหรือของชาติหรือไม่ กรณีที่ประชาชนมีเจตคติที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายของชาติซึ่งต้องการความร่วมมือจากประชาชน อาจก่อให้เกิดความเสียหายได้ ดังนั้น การวัด เจตคติจึงอาจแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะที่เหมาะสมหรือไม่เพียงไร เพื่อประโยชน์ในการหาทางแก้ไขเจตคติที่ไม่ถูกต้องและปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อไป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของครูที่จะได้รับผลสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวัง แม้จะยุ่งยากลำบากหรือต้องเผชิญกับอุปสรรคก็ไม่ย่อท้อ พยายามทุกวิถีทางที่จะแก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จมุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศเพื่อบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้มีความสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อทำไม่สำเร็จหรือประสบความล้มเหลว โดยแบ่งเป็น แรงจูงใจต่อสิ่งที่มุ่งปรารถนา แรงจูงใจต่อการเผชิญอุปสรรค และแรงจูงใจต่อการพัฒนา

2.4 บรรยากาศในการทำงาน

2.4.1 ความหมายของบรรยากาศในการทำงาน

นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของบรรยากาศในการทำงาน ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 102) กล่าวว่าบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง ความสะดวกสบาย แสง เสียง อุณหภูมิ เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงาน

สมถวิล แก้วปลั่ง (2542: 25) กล่าวว่าบรรยากาศในการทำงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

นิรมล สังธิกุล (2547: 20) กล่าวว่า บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สิ่งเร้าที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาการของนักเรียน ได้แก่ วัสดุ สิ่งของ บุคคล กฎระเบียบ สภาพการณ์ทั้งที่เป็นรูปธรรม แนวความคิด ความรู้สึก บรรยากาศ ระบบการศึกษา การปกครอง กิจกรรม ลักษณะของบริเวณอาคารสถานที่

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่างๆในองค์กร ย่อมจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ ของครู อีกทั้งยังส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยด้วย

2.4.2 แนวคิดและองค์ประกอบของบรรยากาศในการทำงาน

องค์ประกอบที่จะนำมาใช้วัดถึงลักษณะของบรรยากาศองค์การ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการวัดถึงลักษณะของบรรยากาศองค์การ ดังเช่น ฮาลพินและครอฟท์ (สมถวิล แก้วปลั่ง. 2542: 29-30; อ้างอิงจาก Halpin; & Croft. 1963: 133-152) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การเป็นพฤติกรรมของทุกคนในองค์กรที่เขาปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถวัดได้ด้วยแบบประเมินบรรยากาศองค์การ OCDQ (Organizational Climate Description Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดย ฮาลพินและครอฟท์ (Halpin; & Croft) ในปี ค.ศ. 1963 เพื่อใช้สำหรับศึกษาในเรื่องบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาของสหรัฐอเมริกาใช้วัดบรรยากาศองค์การ 8 มิติ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติและจากพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน (Subordinate' Behaviour) แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1.1 ด้านไม่ให้ความร่วมมือ (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ร่วมงานไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการปฏิบัติงานร่วมกัน ขาดความรู้สึกที่จะช่วยเหลือกันเพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมาย ต่างคนต่างทำ ไม่มีความสามัคคี ทำงานไม่ประสานกัน และไม่มีภารกิจพหุอาศัยกัน

1.2 ด้านอุปสรรค (Hindrance) หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานมีต่อการปฏิบัติงานโดยขาดความคล่องตัว ขาดความสะดวกสบายเพราะผู้บริหารสั่งงานมากประกอบกับผู้ร่วมงานอึดอัดใจต่อกฎระเบียบที่จะต้องปฏิบัติโดยผู้บริหารเป็นผู้ตั้งขึ้นมาและเห็นว่าเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็น ก่อให้เกิดความยุ่งยากลำบากยิ่งจะทำให้ไม่เป็นผลดีต่อการทำงาน

1.3 ด้านขวัญและกำลังใจ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ร่วมงานที่รู้สึกว่าการทำงานเกิดขวัญกำลังใจ มีความรักใคร่และปรองดองกันในหมู่คณะ ต่างเป็นเพื่อนที่ดีต่อกันช่วยเหลือกันและพึ่งพากัน แม้จะเป็นงานในหน้าที่หรืองานส่วนตัว เพราะเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการด้านสังคมและได้รับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานสูง

1.4 ด้านความสนิทสนม (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกสนิทสนมกันและดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน ทำงานอย่างสนุกสนาน มีความใกล้ชิดพฤติกรรมเหล่านี้ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติในการทำงาน

2. ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร (Administrator' Behaviour) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

2.1 ความโดดเดี่ยว (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้บริหาร มีพฤติกรรมในการบริหารงานแบบเป็นทางการ ยึดกฎระเบียบ ขอบบังคับ กฎเกณฑ์และนโยบาย มากกว่าคำนึงถึงจิตใจของผู้ร่วมงานและพยายามไม่สร้างความคุ้นเคย เป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

2.2 การมุ่งเน้นการผลิตผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ร่วมงานที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในการทำงานที่เน้นแต่ผลงานและสิ่งงาน และควบคุมดูแลใกล้ชิดตรวจตราเพื่อใช้งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการทำงานด้วยความเครียด

2.3 ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ร่วมงานต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่จะโน้มน้าว จูงใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานและพยายามช่วยเหลือ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะและวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ แก่ผู้ร่วมงานและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสแสดงความสามารถและแสดงความรับผิดชอบ พร้อมทั้งผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน

2.4 การให้ความใส่ใจ (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกของผู้บริหารที่มีพฤติกรรมแสดงความเมตตากรุณา ความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือและดูแลความเป็นอยู่พร้อมสวัสดิการต่างๆ แก่ผู้ร่วมงาน

อัลปิน และครอฟท์ (จันทรานี สงวนนาม 2533: 72-74; อ้างอิงจาก Halpin; & Croft.1963: 133-152) ได้ศึกษาแบบบรรยากาศตั้งแต่บรรยากาศที่พึงประสงค์ไปถึงบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ ได้แก่ แบบแจ่มใส แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวบอำนาจ และแบบซีมเซา ซึ่งมีลักษณะเฉพาะของแต่ละแบบที่ได้อธิบายไว้ดังนี้

1. บรรยากาศแบบแจ่มใส (Open Climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญกำลังใจดีมีความสามัคคีช่วยเหลือกันมีงานทำพอเหมาะกับความสามารถมีความพึงพอใจในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ส่วนพฤติกรรมของผู้บริหารพบว่าผู้บริหารมีบุคลิกดีเป็นที่เคารพรักใคร่และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานช่วยเหลือในการปฏิบัติงานผู้บริหารไม่ต้องออกคำสั่งหรือควบคุมบ่อยๆ เพราะผู้ร่วมงานมีระเบียบวินัยดี ระเบียบกฎข้อบังคับยังมีความสำคัญแต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ผู้บริหารไม่เน้นผลงาน แต่จะใช้วิธีสร้างลักษณะของผู้นำให้ปฏิบัติงานที่ดีได้ บรรยากาศแบบนี้เป็นที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงานและเป็นบรรยากาศที่ดีที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (autonomous climate) เป็นบรรยากาศที่มีลักษณะเด่นที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ และปฏิบัติงานจะพอใจในการสร้างความสัมพันธ์มากกว่าความพอใจที่ได้จากผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานดี ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี แต่ไม่เท่ากับบรรยากาศแบบเปิด พฤติกรรมของผู้บริหารพร้อมที่จะอำนวยความสะดวก คอยช่วยเหลือเป็นครั้งคราว แสดงความกรุณาปราณีเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและส่งเสริมสวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน บรรยากาศแบบนี้ค่อนข้างเข้มงวดมากกว่าบรรยากาศแบบเปิด

3. บรรยากาศแบบควบคุม (controlled climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารจะเน้นผลงานคอยควบคุมตรวจตราจนผู้ปฏิบัติงานไม่มีเวลาสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตร แต่เนื่องจากมีผลงานที่ดีจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจและพลอยมีขวัญและกำลังใจดีกว่าระดับปกติเล็กน้อย ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลาทำให้ความสัมพันธ์ในหมู่คณะดีแต่ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรมีน้อย ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแต่จะกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์วิธีทำงานให้ทำตลอดเวลา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานน้อยเพราะมุ่งคำนึงถึงผลงานไม่สนใจความคิดเห็น หลักการ และเหตุผลของผู้อื่น ภาวะการณ์นำเป็นผู้บริหาร

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar climate) เป็นบรรยากาศที่มีลักษณะของผู้บริหารและบุคลากรมีความสัมพันธ์ฉันท์มิตรผู้บริหารสนใจผลงานน้อยจึงละเลยคำสั่งกฎระเบียบหรือการนิเทศงาน ทำให้บุคลากรขาดความสามัคคีในการทำงานบุคลากรไม่ค่อยทำงานแต่มีความสัมพันธ์ด้านส่วนตัวดี ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เพราะได้จากความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรด้านเดียว ขาดความพึงพอใจในงานหรือความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานผู้บริหารละเลยการบริหารงานบุคคลแต่พยายามแสดงให้เห็นว่าบุคลากรทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารให้ความเมตตากรุณาไม่พยายามทำลายจิตใจของบุคลากร การประเมินผลงานหรือการสั่งการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อยมาก บุคลากรจะคอยกระตุ้นผู้บริหารให้ปฏิบัติหน้าที่เข้มแข็งตลอดเวลา

5. บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (Paternal climate) เป็นบรรยากาศที่มีลักษณะที่ผู้บริหารได้บริหารงานโดยใช้วิธีการออกคำสั่งควบคุมตรวจตราและนิเทศงานอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารพยายามสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับบุคลากรแต่มีประสบการณ์เพราะบุคลากรไม่ยอมรับนับถือความสามารถของผู้บริหาร บุคลากรแบ่งเป็นกลุ่มและไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตรเนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถทำหน้าที่บริหารงานบุคคลให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ผู้บริหารรบกวนเวลาของบุคลากรมากกว่าที่จะอำนวยความสะดวกให้กับผลงานมีน้อยขวัญและกำลังใจของบุคลากรเสีย เพราะขาดทั้งความสัมพันธ์ฉันท์มิตร และความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานผู้บริหารทำตัวเป็นผู้รู้ดีทุกอย่างทั้งที่บางเรื่องรู้อย่างเล็กน้อยเท่านั้น ทำให้บุคลากรล้าคานผู้บริหาร

6. บรรยากาศแบบซิมเซา (closed climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารได้บริหารโดยขาดความรู้ ขาดบุคลากรคุณภาพของการเป็นผู้นำ และประสิทธิภาพในการบริหารงาน บุคคลบุคลากรเสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์ฉันท์มิตรและขาดความภาคภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันน้อยแต่พยายามตั้งกฎเกณฑ์ข้อบังคับให้บุคลากรปฏิบัติตาม โดยปราศจากหลักการและเหตุผลเพราะมุ่งสนองความต้องการของตัวเองเท่านั้น ขาดความคิดสร้างสรรค์ไม่เคยแสดงความเป็นผู้นำที่ดีต่อบุคลากร บรรยากาศแบบนี้ เป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์และต้องได้รับการแก้ไขโดยด่วน

สรุปได้ว่า บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือคุณลักษณะภายในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคลากรในโรงเรียนด้วยกัน โดยบุคคลรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่บุคคลรู้สึกถึงการร่วมมือกันทำงาน มีความสัมพันธ์เป็นมิตรกัน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ผลการทำงานเกิดผลดี ได้รับการสนับสนุน

2.5 คุณลักษณะของครูปฐมวัย

ครูปฐมวัยหรือครูอนุบาล เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการเรียน การสอนระดับอนุบาล ทั้งนี้เพราะครูอนุบาลต้องเป็นผู้จัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ให้กับเด็ก ต้อง มีพฤติกรรมโต้ตอบกับเด็กอยู่ตลอดเวลาและมีอิทธิพลในการเสริมสร้างบุคลิกภาพและพัฒนาการ ของเด็ก

2.5.1 คุณลักษณะของครูอนุบาล

คุณลักษณะของครูอนุบาล หมายถึง ลักษณะประจำพร้อมทั้งการกระทำที่ ชี้ให้เห็นถึงความดีของครูผู้ทำหน้าที่สอนและอบรมเลี้ยงดูเด็ก ครูอนุบาลนอกจากจะทำหน้าที่ในการจัด ประสบการณ์การเรียนการสอนแล้ว ยังต้องทำหน้าที่ในการอบรมเลี้ยงดูเด็กด้วย ซึ่งแตกต่างไปจาก ครูผู้สอนในระดับอื่นๆ ดังนั้นครูอนุบาลจึงควรมีคุณลักษณะดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2538: 387-390, 399-400)

1. รักเด็ก ถ้าครูอนุบาลมีนิสัยรักเด็กอย่างแท้จริงแล้ว จะทำให้อยู่กับเด็ก ได้อย่างมีความสุขและเต็มใจที่จะทำงานต่างๆ อย่างเต็มกำลังความสามารถ
2. ให้ความอบอุ่นแก่เด็ก เนื่องจากเด็กวัยนี้ต้องการความอบอุ่นซึ่งถ้าหาก เด็กได้รับความอบอุ่นเหมือนอยู่ที่บ้านแล้ว จะทำให้เด็กเกิดความไว้วางใจและอยากมาโรงเรียน
3. เมตตากรุณา บุคคลที่จะอยู่กับเด็กควรเป็นผู้ที่มีจิตใจรักและเอ็นดูเด็ก ประารถนา ให้เด็กมีความสุข และถ้าหากครูอนุบาลได้อบรมเด็กในสิ่งเหล่านี้แล้ว ก็จะทำให้เด็กมีจิตใจ ที่อ่อนโยน มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่นเช่นเดียวกัน
4. อารมณ์ดี ครูอนุบาลควรมีอารมณ์ดี และควบคุมอารมณ์ตนเองได้
5. ใจเย็น ครูอนุบาลต้องเป็นคนใจเย็น เนื่องจากเด็ก ๆ มักจะมีปัญหาให้ ช่วยอยู่เสมอๆ บางครั้งอาจเกี้ยวโยงถึงผู้ใหญ่ด้วย อาจได้รับการต่อว่า หรือกล่าวร้ายต่างๆ ดังนั้นจึง ต้องเป็นผู้มีใจเย็น
6. ออดทน ครูอนุบาลต้องมีความอดทน เนื่องจากต้องทำหน้าที่ในการ อบรมเลี้ยงดูเด็ก ซึ่งเด็กในวัยนี้ยังเป็นเด็กเล็ก ไม่สามารถเข้าใจหรือทำอะไรได้เหมือนผู้ใหญ่ จึงต้อง ใช้เวลาและความอดทน
7. ขยัน เป็นผู้ที่เอาใจใส่ต่อหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและรับผิดชอบ งานในหน้าที่
8. ยุติธรรม ครูอนุบาลต้องมีความยุติธรรมและวางตัวเป็นกลาง
9. ซื่อสัตย์ เนื่องจากครูอนุบาลต้องปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลหลายฝ่าย และต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็ก ๆ ด้วย
10. ยิ้มแย้มแจ่มใส ครูอนุบาลต้องเป็นผู้ยิ้มแย้มแจ่มใส ดูแล้วน่าคบหา สماعด้วยทำให้ผู้ใกล้ชิดรู้สึกอบอุ่น
11. แคล่วคล่องว่องไว ครูอนุบาลต้องเป็นผู้ที่แคล่วคล่องว่องไว กระฉับกระเฉงเนื่องจากต้องดูแลเด็กที่อยู่ในวัยไม่อยู่นิ่ง ซุกซน

12. หน้าตา ทรวดทรงและท่าทางดี ครูอนุบาลควรฝึกการนั่ง การเดิน การยืนให้ถูกต้องน่าดู เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็ก หน้าตาควรแต่งพองาม ทรงผมเหมาะสมกับวัย
 13. สุขภาพดี ครูอนุบาลต้องรักษาสุขภาพให้แข็งแรง เนื่องจากต้องทำกิจกรรมร่วมกับเด็กด้วย
 14. การแต่งกายดี ครูอนุบาลควรแต่งกายให้หน้าดู สะอาดเรียบร้อย เหมาะสมกับวัย
 15. วาจาสุภาพไพเราะ ครูอนุบาลจะต้องรู้จักใช้คำพูด ควรใช้คำพูดที่เด็กสามารถเข้าใจความหมายได้ พูดจาสุภาพ อ่อนหวานและไพเราะ เนื่องจากเด็กอนุบาลเป็นวัยที่อยู่ในระหว่างการเรียนรู้ภาษาจะจดจำสิ่งที่ได้ยินและจะพูดตาม
 16. กิริยามารยาทดี ครูอนุบาลควรมีกิริยามารยาทงามรู้จักกาลเทศะ รู้จักมารยาทต่าง ๆ ในสังคม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็ก
 17. ตรงต่อเวลาและหน้าที่ ครูอนุบาลต้องตรงต่อเวลาและหน้าที่เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน อีกทั้งควบคุมดูแลการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 18. มีมนุษยสัมพันธ์ดี เนื่องจากครูอนุบาลต้องปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรหลายฝ่ายจึงต้องสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
 19. เข้าใจธรรมชาติและความต้องการของเด็ก ครูอนุบาลต้องมีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการ ของเด็ก และสามารถส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ให้กับเด็กได้
 20. ชอบศิลปะ ครูอนุบาลควรจะวาดภาพระบายสีได้ อย่างน้อยวาดภาพลายเส้นบนกระดาษดำได้ ร้องเพลงได้ ทำท่าทางประกอบเพลงได้ สามารถเล่นดนตรีได้ สิ่งเหล่านี้ จะทำให้การสอนน่าสนใจสำหรับเด็กยิ่งขึ้น
 21. รับฟังคำพูดและตอบคำถามเด็ก เนื่องจากเด็กวัยนี้มีความอยากรู้อยากเห็น ชอบถามถึงสิ่งต่างๆ ที่อยากรู้และมีความสงสัยอยู่เสมอ ดังนั้นครูอนุบาลจะต้องเป็นผู้ที่สามารถตอบคำถามเด็กได้ตรงกับความจริงเท่าที่เด็กจะเข้าใจความหมายได้
 22. ให้ความร่วมมือกับพ่อแม่ผู้ปกครองเด็ก ครูอนุบาลควรสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน ควรปฏิบัติตนเป็นมิตรที่ดีต่อพ่อแม่และผู้ปกครองเด็ก ยินดีให้ความร่วมมือและช่วยเหลือแนะนำ เพื่อแก้ปัญหาเด็ก
 23. ประเมินผลการปฏิบัติงานตนเอง ครูอนุบาลควรประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองในทุกๆ ด้าน ด้วยความเที่ยงตรง ได้แก่ ด้านการสอน การเรียนของเด็ก การผลิตและใช้สื่อการสอน การปรับตัวของเด็ก การส่งเสริมพัฒนาการ การอบรมเลี้ยงดูเด็ก ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พ่อแม่ผู้ปกครอง และงานธุรการประจำชั้น
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2540: 44-46) การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในโรงเรียน ครูผู้สอนเป็นบุคคลสำคัญที่สุดและควรมีคุณสมบัติดังนี้

ด้านความรู้ความสามารถ

1. มีวุฒิการอนุบาลศึกษาหรือการศึกษาปฐมวัยหรือเคยผ่านการอบรมในระดับก่อนประถมศึกษา
2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวและแผนการจัดประสบการณ์และสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีความรู้ในด้านจิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการเรียนรู้สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขและพัฒนาพฤติกรรมของเด็กได้

ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1. มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษา
2. มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็ก เช่น
 - รักเด็ก
 - ยิ้มแย้มแจ่มใส
 - อารมณ์ดี ใจเย็น
 - บุคลิกภาพดี
 - มีความรับผิดชอบ
 - สุขภาพเรียบร้อย
 - มีความเมตตา
 - อุดหนุน
 - เป็นคนช่างสังเกต
3. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับเด็ก เช่น
 - การโอบอุ้มสัมผัสด้วยความอ่อนโยน
 - ทำทางเป็นมิตร
 - การมองด้วยสายตาเอื้ออาทร
 - การพูดคุยด้วยวาจาไพเราะอ่อนหวาน

ราศี ทองสวัสดิ์ (2538: 34 – 35) ได้กล่าวถึงครูอนุบาลในอุดมคติว่า

1. ต้องมีความรู้ความเข้าใจหลักการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาเป็นอย่างดี
2. มั่นคงอุดมการณ์และวิชาชีพ กล้าที่จะแสดงตัวและหาทางดำเนินการให้การพัฒนาเด็กเป็นไปตามหลักการ
3. ไม่ยึดมั่นว่าสิ่งที่ตนเองรู้และถือปฏิบัติอยู่นั้นดีที่สุดแล้วแต่จะแสวงหาสิ่งที่ดีกว่าและพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
4. เข้าใจเด็กวัยนี้เป็นอย่างดีเมื่อพบปัญหาจะศึกษาวิธีแก้ไข
5. เป็นคนถ่อมตน ไม่โอ้อวดความรู้ที่มีแต่มีความสามารถพร้อมที่จะทำได้
6. ไม่หวงวิชาพร้อมที่จะเผื่อแผ่ความรู้ให้ผู้อื่น
7. ไม่เป็นเพียงครูสอนเด็กเล็ก ๆ เท่านั้นแต่ยังสามารถถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจไปยังผู้ปกครองและคนอื่น ๆ ได้อย่างดีอีกด้วย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของครูอนุบาล เป็นคุณลักษณะที่นักการศึกษา นักจิตวิทยา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับอนุบาล คาดหวังให้มีในตัวครูอนุบาล ทั้งนี้เพราะคุณลักษณะของครูอนุบาลจะส่งผลโดยตรงต่อการส่งเสริม พัฒนาการของเด็กปฐมวัย ซึ่งสามารถจำแนกคุณลักษณะที่สำคัญของครูอนุบาลในด้านต่างๆ ได้ดังนี้

1. คุณลักษณะของครูอนุบาลด้านบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพกับคุณลักษณะของครูปฐมวัย มีความสัมพันธ์กันอย่างมาก ทั้งนี้เพราะทฤษฎีพัฒนาการทางบุคลิกภาพได้อธิบายว่า เด็กจะพัฒนาได้ดีถ้าในแต่ละช่วงอายุเด็ก ได้รับการตอบสนองที่ตนพอใจ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเด็กเกิดขึ้นจากการที่เด็กมี ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ครูอนุบาลเป็นผู้ที่ใกล้ชิดเด็กมากที่สุดในโรงเรียน ดังนั้นบุคลิกภาพของครูจะถูกกำหนดสู่เด็กโดยเด็กจะมีพฤติกรรมที่เลียนแบบครู

2. คุณลักษณะของครูอนุบาลด้านการสอน

ครูอนุบาลเป็นผู้ที่จัดประสบการณ์ให้แก่เด็ก เพื่อให้เด็กเกิดความเรียนรู้ ครูจึงต้อง มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการจัดประสบการณ์ มีจิตวิทยาในการสอน มีความเข้าใจในความแตกต่าง ระหว่างบุคคล สามารถจัดประสบการณ์ให้เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของเด็กแต่ละคน การจัด กิจกรรมต้องจัดให้มีความหลากหลาย เพื่อให้เด็กเกิดการพัฒนาสูงสุดและมีความสุขกับการเรียน

3. คุณลักษณะของครูอนุบาลด้านมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสร้างความเข้าใจอันดีต่อบุคคลอื่น เพื่อให้ ผู้อื่นเกิดความรู้สึกที่ดีเกิดความพอใจ เกิดความรักใคร่ มีความสามัคคี เป็นเรื่องที่ศึกษาเกี่ยวกับ จิตใจของคน การเข้ากับบุคคลอื่น การเอาชนะใจคนและการสร้างความสำเร็จให้แก่ตนเองด้วยการ มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ครูอนุบาลต้องมีความเข้าใจ ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ เพื่อจะ ได้เสริมสร้างปรับปรุงพฤติกรรมอันเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็กและสร้างมนุษยสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น ๆ เพื่อการทำงานที่ราบรื่น

4. คุณลักษณะของครูอนุบาลด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝัง และเสริมสร้างจริยธรรมให้เกิดแก่ ผู้เรียน ทั้งนี้เพราะครูเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนในการที่จะปฏิบัติตามค่านิยมของจริยธรรม การ ที่จะปลูกฝังจริยธรรมให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติ ครูจะต้องสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ค่านิยมทาง จริยธรรมที่ต้องการปลูกฝังแก่ผู้เรียน ดังนั้น การประพฤติปฏิบัติของครูจึงต้องมีมากกว่าความ ประพฤติที่สังคมทั่วไปต้องการ ทั้งทางด้านขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลธรรมและครูต้องมี จรรยาบรรณครูเป็นแนวทางปฏิบัติเพิ่มอีกด้วย

5. คุณลักษณะของครูอนุบาลด้านการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตน หมายถึง วิธีการปลูกสร้างคุณสมบัติ ลักษณะนิสัยเจตคติ ความสามารถความชำนาญ ความคิด ความรู้เข้าใจให้เกิดในตนเองเพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มี

ความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติและหน่วยงาน อย่าง สอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพและความสามารถของตนเอง ครูอนุบาล จึงควรปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือเป็นผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นบุคคลที่มีการพัฒนา เพราะจะทำให้มีความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น จิตวิทยาการศึกษา ปรัชญาการศึกษา เทคนิควิธีการสอน ตลอดจน การวัดผลและประเมินผล เพื่อเป็นครูที่มีประสิทธิภาพ สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนและ บุคคลในสังคมต่อไป

2.5.2 บทบาทของครูปฐมวัยในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

ครูปฐมวัยเป็นบุคคลต้องทำหน้าที่ทั้งด้านการให้การดูแลแก่เด็ก และด้าน การศึกษา โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งหมายถึงงานการจัดการเรียนการสอนนี้ ครูมีบทบาท สำคัญอย่างน้อย 4 ประการ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2538 : 387-390, 399-400)

1. ผู้วางแผนการเรียนรู้ การสอน หรือปัจจุบันคือการสร้างการเรียนรู้ หมายถึงการใช้แผนพฤติกรรมที่ครูจัดเตรียมมาจากพื้นฐานหลักการเรียนรู้และทฤษฎีพัฒนาการเด็ก ผ่านการสอน และการจัดชั้นเรียนเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดี คือ แผนการสอนที่ครูเป็นผู้พัฒนาให้มีขึ้นอาจเป็นทั้งแผนระยะยาว และแผนระยะสั้น ซึ่งหมายถึงแผนการสอนประจำ บทเรียนที่สร้างขึ้น เพื่อให้เหมาะกับเด็กในชั้นเรียนของครูที่สุด

2. ผู้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เมื่อครูกำหนดแผนการสอนได้แล้ว สิ่งที่คุณกระทำต่อมาก็คือ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามจุดประสงค์การสอนของคุณ ครูจะเป็นผู้ กำหนดว่า ถ้าต้องการให้เด็กเรียนรู้ตามจุดประสงค์ใด กิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหา ต้องมีลักษณะอย่างไร และแต่ละแผนครูต้องเตรียมอะไร สำหรับการเรียนรู้ของเด็ก

3. ผู้สอน หมายถึง การนำแผนการสอนสู่การปฏิบัติ ในการทำงาน ส่วนผู้สอนนั้นครูต้องทำหน้าที่ ดังนี้

3.1 เตรียมสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ให้กับเด็ก เพื่อให้เด็กค้นคว้าและมี ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งอาจเป็นครู ผู้ใหญ่ เด็กด้วยกัน หรืออุปกรณ์

3.2 เตรียมกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น กิจกรรมการ แสดง กิจกรรมวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ตัวต่อ การอ่านหนังสือ ศิลปะ หรือการแสดงดนตรี เพื่อให้เด็กเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายแล้วสนุกกับการเรียน

3.3 เตรียมการสอน ครูควรเตรียมอุปกรณ์ประกอบกิจกรรมการ เรียนรู้ เอกสารหรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้เพียงพอทุกคน อย่าให้เด็กรอหรือขอเพื่อน เพราะจะทำให้ เด็กเบื่อไม่อยากเรียน

3.4 ทำการสอน การสอนของครูปฐมวัยคือ การช่วยให้เด็ก แก้ปัญหาได้หรือคิดออก ไม่ใช่การบอกข้อมูลความรู้ ครูต้องเดินไปหาเด็กเป็นรายบุคคลหรือเป็น กลุ่ม เพื่ออำนวยความสะดวกและมีส่วนร่วมกับเด็กในการใช้อุปกรณ์ การทำกิจกรรม การตอบ คำถาม การช่วยเหลือ ชี้แนะงานที่ซับซ้อน เพื่อให้เด็กเกิดการคิด และทดลองด้วยตนเอง

การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพอยู่ที่ความสามารถของครู ในการกระตุ้นให้เด็กเรียนรู้จากกิจกรรมให้มากที่สุด สิ่งที่จะสนับสนุนประสิทธิภาพการสอนของครู อีกอย่างหนึ่ง คือ การให้โอกาสเด็กได้สัมผัส จับต้อง ลงมือกระทำและสืบค้นด้วยตนเอง เรียนรู้ ร่วมกับเพื่อนเป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่ม มีความสุขกับสิ่งที่เลือกเรียนรู้ และประสบการณ์นั้นควร เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ชีวิตของเด็ก

4. ผู้ประเมินการสอน การสอนเด็กปฐมวัยเป็นการส่งเสริมพัฒนาการ เด็ก ตอบสนองความต้องการเด็ก เพื่อการเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพในอนาคต การจัดการเรียน การสอนที่ดีต้องสอดคล้องกับ 1) ความสนใจของเด็ก 2) ความต้องการจำเป็นของเด็ก 3) ความแปลก ใหม่ และความหลากหลายของกิจกรรม 4) ความสำเร็จในการเรียน 5) ความรู้สึกของเด็ก 6) กำลังใจ และ 7) ความสามารถในการเรียนรู้ ซึ่งการประเมินผลการสอนจะเป็นงานที่ครูทำเป็น สิ่งสุดท้าย หรือระหว่างการสอน เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของการสอนของครูว่าสามารถสร้างให้เด็ก เรียนรู้ได้สูงสุดเพียงใด มีประเด็นข้อมูลใดที่ต้องแก้ไขและพัฒนา การประเมินผลจะช่วยครูได้ว่า การสอนของครูมีสัมฤทธิ์ผลเพียงใดด้วย

ครูที่สอนในชั้นเด็กเล็ก ๆ นั้นมีบทบาท และหน้าที่แตกต่างไปจากครูผู้สอน ในชั้น อื่นๆ คือ ครูเด็กเล็กจะต้องทำตัวให้เป็นทั้งมารดา พี่เลี้ยง เพื่อนและผู้นำของเด็ก ดังนั้น อรรถาศัยใจคอ กิริยามารยาทตลอดจนความประพฤติของครูเด็กเล็กจึงมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่า วิชาความรู้ ครูเด็กเล็กควรมีลักษณะสมเป็น “แม่พิมพ์” และ “ผู้นำ” ของเด็ก ฉะนั้น ผู้ที่จะเป็น ครูเด็กเล็กจึงต้องเป็นผู้มีนิสัยและจิตใจดี สามารถที่จะอยู่กับเด็กและเข้ากับเด็กได้ ผู้ที่จะเป็นครู สอนเด็กต้องมีความสามารถที่จะแสดงได้หลายบทบาทและกระทำในบทบาทนั้น ๆ ให้เต็มที่ บทบาทที่ครูควรจะเป็นคือ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2538)

1. ผู้ส่งเสริมธรรมชาติของเด็ก ครูเป็นผู้ส่งเสริมลักษณะที่เป็นธรรมชาติ ของเด็ก ซึ่งอาจกระทำได้หลายอย่าง เช่น การให้ความรัก ความอบอุ่น การแสดงความเข้าใจ เอาใจใส่ด้วยความมีเหตุผล การรับรู้ความรู้สึกของเด็ก ตัวอย่างเช่น หากพบว่า เด็กคนหนึ่งเป็น คนที่ขาดความอบอุ่น ขาดความรัก ครูอาจให้ความรักด้วยการโอบกอด ครูอาจยอมรับว่าใน บางครั้ง คนเราอาจมีความทุกข์ใจ ไม่สบายใจซึ่งก็ถือว่าเป็นธรรมชาติของเด็ก ๆ ที่คิดเช่นไรก็ แสดงออกเช่นนั้น

2. ผู้เสริมแรง ครูต้องรู้จักใช้เทคนิคในการเสริมแรงโดยเลือกใช้ให้ เหมาะสมกับเวลาและโอกาสเพื่อที่จะให้การเสริมแรงนั้น มีผลต่อพฤติกรรมที่เราต้องการและถ้าเป็น พฤติกรรมใดที่เราเห็นว่าไม่เหมาะสมหรือไม่พึงประสงค์เราอาจไม่ต้องถึงกับลงโทษเด็ก แต่เราอาจ จะลดการเสริมในพฤติกรรมนั้น ๆ ตัวอย่างเช่น ถ้าเราเห็นว่าเด็กรู้จักการเก็บของเล่นเข้าที่เมื่อเลิก เล่นแล้วเราก็ควรชมเชย เด็กจะมีพฤติกรรมที่เราต้องการนั้นต่อไปอีก ส่วนเด็กคนใดที่ขาดความ รับผิดชอบเมื่อเล่นของเล่นเสร็จแล้วไม่เก็บของเล่นเข้าที่ ครูก็ไม่จำเป็นต้องลงโทษหรือกล่าวตำหนิ ที่รุนแรง เพียงแต่ครูอาจใช้วิธีการลดความเสริมแรงลงเป็นต้นว่าไม่กล่าวชมเชย

3. ผู้ให้ความรู้ บทบาทที่ครูมักปฏิบัติอยู่เสมอในฐานะผู้ให้ข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ทั้งที่เป็นคำพูด คำอธิบาย การแสดงท่าทางในฐานะผู้นำ เช่น ถ้าครูบอกเด็กว่า วันนี้วันที่เท่าไร เดือนอะไร หรือครูอาจบอกเด็กว่า แป้งที่เรากำลังนำมาเล่นกันนี้ทำมาจากอะไร เราใช้มันทำอะไร

4. ผู้ท้าทาย บทบาทนี้สำคัญมากเพราะครูจะเป็นผู้กระตุ้นหรือท้าทายให้เด็กได้ใช้ความคิด เกิดความรู้สึกตื่นเต้น สนุกสนาน ครูจะต้องเป็นผู้สร้างความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็นให้กับเด็กตลอดเวลา ตัวอย่างเช่น เมื่อเด็กเริ่มเรียนรู้ว่า แม่เหล็กสามารถดูดโลหะบางชนิดได้ครูอาจจะให้แท่งเหล็ก ดีบุก ตะกั่ว อลูมิเนียมให้เด็กได้ทดลองซึ่งเท่ากับเป็นการท้าทายความรู้ที่ได้รับนั้นเป็นจริงหรือไม่

5. ผู้สอนชนิดตัวต่อตัว ในสภาพเป็นจริงแล้วเด็กบางคนต้องการการสอนชนิดตัวต่อตัว เด็กบางคนต้องการความช่วยเหลือจากครูโดยตรง เป็นต้นว่า เด็กบางคนอาจถามว่า “คุณครูคะ ชื่อของหนูเขียนอย่างไรคะ” ครูอาจเขียนให้ดูหรือมีสื่อบางชนิดแสดงให้เด็กดู

6. ผู้สังเกตการณ์ ครูอาจอยู่เฉย ๆ แต่ใช้การสังเกตให้มากที่สุด ครูจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวในขณะที่เด็กทำกิจกรรม แต่ไม่ได้หมายความว่า ครูจะทิ้งเด็กไว้เพื่อทำอย่างอื่น ครูควรบันทึกและสังเกตว่าในขณะที่เด็กทำกิจกรรมนั้น ๆ เด็กแสดงพฤติกรรมอย่างไร หากครูได้บันทึกการสังเกตไว้จะช่วยให้ครูได้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเด็กไปเป็นอย่างดี

7. ผู้ประเมิน การทดลองหรือการประเมินทั้งด้านทักษะและความรู้สึกนึกคิดของเด็กเป็นสิ่งที่ครูจะต้องทำ ตัวอย่างเช่น เมื่อพบว่าเด็กสามารถร้อยลูกปัด เรียงลำดับสีที่เรากำหนดให้ได้ ครูอาจใช้หลักการประเมินพิจารณาประกอบเพื่อเป็นเกณฑ์ในการประเมินเด็ก

8. ผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรม ครูควรมีเวลาเป็นผู้ร่วมในกิจกรรมกับเด็ก โดยอาจเป็นได้ทั้งผู้นำกลุ่ม หรือในบางครั้งอยู่ในฐานะสมาชิกของกลุ่มไม่ว่าครูต้องมีสภาพเหนือเด็กตลอดเวลา เช่น การร้องเพลง ก็ไม่จำเป็นว่า ครูต้องนำอยู่ตลอดเวลา เราอาจมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทกับเด็กบ้าง ข้อสำคัญคือ ครูต้องทำตนให้เสมือนกับเป็นเพื่อนหรือเป็นผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของเด็ก

9. ผู้จัดการ ครูอาจต้องเป็นผู้นำในเรื่องของการจัดระบบ เช่น การจัดระบบห้องเรียน ระบบสื่อ ควรใช้อย่างไร เมื่อไร ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ครูอาจมีการช่วยเหลือเด็กบางคนที่มีปัญหา ลักษณะเช่นนี้ถือว่าครูเป็นผู้จัดการ คือไม่ปล่อยให้เด็กต้องเผชิญกับปัญหาโดยลำพัง สำหรับเด็กแล้วบางเรื่องเด็กไม่สามารถบอกได้ว่า จะต้องทำอย่างไร เมื่อไร ครูจะต้องเป็นผู้จัดการในบางกรณี

10. ผู้ดูแล ครูไม่ใช่เฉพาะผู้สอน หรือผู้ให้ความรู้อย่างเดียว แต่เนื่องจากเด็กยังอยู่ในวัยเยาว์ ครูต้องรับบทบาทเป็นพี่เลี้ยง หรือผู้ดูแลเด็กด้วย บางครั้งจะพบว่าเมื่อเด็กต้องมาโรงเรียนเด็กจะเกิดความรู้สึกขาดความอบอุ่นที่ต้องการพ่อแม่ ครูจึงต้องเป็นผู้เข้ารับบทบาทช่วยเสริมจากพ่อแม่ ในเรื่องการให้ความรู้ที่อบอุ่น ปลอดภัย การดูแลเรื่องอาหารการกิน การพักผ่อนนอนหลับ ให้การเลี้ยงดูแทนพ่อแม่ของเด็กได้

2.5.3 หน้าทีของครูปฐมวัย

การศึกษาปฐมวัย การจัดการบริการเพื่อให้การศึกษาและให้การดูแลหรือ Educare ที่มาจากคำว่า Education กับ Care การกิจด้านการศึกษาคือ การสร้างเสริมพุทธิปัญญา หรือการพัฒนาความรู้พื้นฐานที่จำเป็นสำหรับเด็กปฐมวัย ที่หมายถึงการพัฒนาภาษา การรู้จักตนเอง การรู้จักครอบครัว สังคม และสิ่งแวดล้อมรอบตัว และการพัฒนาให้ถึงซึ่งความพร้อมที่จำเป็นสำหรับเด็กปฐมวัย โดยทักษะความพร้อมที่เด็กควรได้รับพัฒนา มี 6 ประการ คือ (Morrison, 1991: 295 – 296)

1. พัฒนาทักษะทางภาษาด้านการพูด และการฟัง
2. การช่วยเหลือตนเองในกิจวัตรประจำวัน
3. การควบคุมพฤติกรรมตนเองอย่างมีเหตุผล
4. การสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนและบุคคลแวดล้อม
5. ประสบการณ์พื้นฐานความรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และสังคม
6. การส่งเสริมดูแลสุขภาพกายและจิตใจ

2.5.4 บุคลิกภาพของครูปฐมวัย

บุคลิกภาพของครู หมายถึง ลักษณะท่าที อุปนิสัยและพฤติกรรมของผู้ที่เป็นครู ลักษณะปรากฏภายนอกและลักษณะภายในของครู นับตั้งแต่รูปร่าง หน้าตา กิริยาท่าทาง เจตคติ แรงจูงใจ สติปัญญา ความสามารถ ปฏิภาณไหวพริบตอบสนองทางอารมณ์ บุคลิกภาพของครูอนุบาลหรือบุคลากรอื่นๆ จึงถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการจัดการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัยศึกษา ซึ่งถ้าครูอนุบาลหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีบุคลิกลักษณะที่ไม่เหมาะสมตามบทบาทและหน้าที่ของตนแล้วอาจก่อให้เกิดปัญหาต่อการเรียนการสอนตามมาภายหลังได้

ราศี ทองสวัสดิ์ (2538: 42 – 45) ครูที่สอนในชั้นเด็กเล็กๆ นั้น มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกับครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอยู่บ้าง ครูเด็กเล็กควรจะต้องทำตัวเป็นทั้ง มารดา พี่เลี้ยง เพื่อนและผู้นำของเด็ก ดังนั้นอธยาศัยใจคอ กิริยามารยาท ตลอดจนจนความประพฤติของครูเด็กเล็ก จึงมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าวิชาความรู้ ครูเด็กเล็กควรมีลักษณะสมเป็น “แม่พิมพ์” และ “ผู้นำ” ของเด็ก ฉะนั้นผู้ที่จะเป็นครูเด็กเล็กจึงต้องเป็นผู้มีนิสัยและจิตใจดี สามารถที่จะอยู่กับเด็กและเข้ากับเด็กได้และควรมีคุณลักษณะโดยทั่วไป ดังนี้

1. มีบุคลิกภาพเป็นแบบอย่างที่ดีเกี่ยวกับกิริยาท่าทาง เช่น การนั่ง การเดิน การยืนให้ถูกต้อง และแต่งกายดี เหมาะสมกับสภาพและวัฒนธรรมของท้องถิ่นนั้นๆ
2. วาจาสุภาพ ใช้เสียงอ่อนโยน และการพูดกับเด็กควรเป็นประโยคที่สมบูรณ์ และชัดเจน

3. ยิ้มแย้มแจ่มใส ยิ้มง่าย น่าพูด น่าคบหาสมาคมด้วย ซึ่งจะทำให้เด็กๆ รู้สึกมีความอบอุ่น และโดยเฉพาะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่เด็กนั้น ครูผู้สอนให้ความเป็นกันเองมากที่สุด

4. มีความรักเด็ก และปฏิบัติต่อเด็กทุกคนด้วยความรักอย่างแท้จริง และเสมอหน้ากัน การรักเด็กเป็นความรู้สึกที่ละเอียดอ่อนลึกซึ้งมีเฉพาะบุคคล

5. อารมณ์ดี ใจเย็น ผู้ที่อยู่กับเด็กจะต้องเป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ไม่โกรธง่าย ไม่โมโหร้าย ไม่ตกใจและตื่นเต้นจนเกินไป มีอารมณ์ร่วมกับเด็กและรู้จักรับฟังพิจารณาเรื่องราวปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับเด็กและชี้แจงแก่เด็กอย่างมีเหตุผล

6. เมตตากรุณา ปกติเด็กเล็กๆ จะมีจิตใจอ่อนโยน ถ้าครูดูแลเด็กด้วยความเมตตากรุณา จะทำให้เด็กกว้างง่ายและเป็นคนดี เมื่อเด็กโตขึ้นก็จะมีเมตตากรุณาเช่นเดียวกับครู

7. มีความเป็นระเบียบ สะอาด และประหยัด พร้อมทั้งฝึกเด็กให้เคยชิน ด้วยการจัดสภาพห้องเรียน เช่น มุมเล่นของเด็กให้เป็นระเบียบ สะอาด และรู้จักเก็บรักษาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ

8. ออดทน ครูจะต้องฝึกตนเองให้มีความอดทน เพราะเด็กยังไม่สามารถเข้าใจและทำอะไรได้เท่าผู้ใหญ่ จึงต้องใช้เวลาและความอดทนอย่างมากในการฝึกอบรมเด็ก

9. ขยัน เอาใจใส่ต่อหน้าที่ ไม่เบื่อง่ายในการทำงาน ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ไม่ดูตาย ขยันทำงานให้สำเร็จไปด้วยดี

10. ซื่อสัตย์ ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต และซื่อตรงต่อหน้าที่ของตน ซื่อตรงต่อผู้อื่น ซึ่งจะเป็นแบบอย่างให้เด็กประพฤติตาม

11. ยุติธรรมและตัดสินใจดี ครูผู้สอนจะต้องมีความยุติธรรมเป็นอย่างดี เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ วางตนเป็นกลาง รู้จักเหตุและผล ตัดสินปัญหาตามเหตุและผล และสามารถตัดสินใจกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะแก้ปัญหาได้

12. เข้าใจธรรมชาติและความต้องการของเด็ก เด็กเล็กๆ ยังต้องการความดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด ครูผู้สอนควรให้ความอบอุ่นแก่เด็กเสมือนคนในครอบครัวของเด็กเอง สิ่งนี้จะเป็นเครื่องช่วยให้เด็กอยากมาโรงเรียน ฉะนั้นครูผู้สอนจึงควรมีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของเด็กวัย 5-6 ปี และสามารถส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ของเด็กได้

13. ชอบศิลปะ ครูสอนเด็กเล็กควรมีความสามารถในการวาดภาพได้ ร้องเพลงได้ ทำการฝีมือได้ เล่นดนตรีได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้การสอนเด็กได้เป็นอย่างดี

14. สุขภาพดี ครูควรรักษาสุขภาพให้แข็งแรง ยิงอยู่กับเด็กเล็กมากเท่าใด ครูจะต้องระวังในเรื่องสุขภาพให้มาก เพราะต้องพูด จะต้องเคลื่อนไหวอยู่เสมอ บางทีก็ต้องเล่นกับเด็กด้วย

15. แคล่วคล่องว่องไว การอยู่กับเด็กเล็กๆ ซึ่งซุกซน และเคลื่อนไหวอยู่เสมอ นั้น ครูเด็กเล็กจึงควรแคล่วคล่องว่องไว กระฉับกระเฉง สามารถตามเด็กได้ทัน

จากที่กล่าวมาแล้วนี้ สรุปได้ว่า คุณลักษณะของครูปฐมวัย มีความสำคัญต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นอย่างมาก ครูต้องใช้ความสามารถทุกด้านที่จะให้แบบแผนการเรียนรู้ทำให้เด็กเกิดการพัฒนาการในทุกด้าน ครูจึงต้องทำความเข้าใจกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่เด็กมากที่สุด

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

ในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีดังนี้

โรโมน (มัทนา ปันม่วง. 2536: 27-28; อ้างอิงจาก Romine. 1974: 139-143) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องบรรยากาศการสอนที่ดี ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศการสอนที่ดี ที่สามารถทำให้การสอนมีประสิทธิภาพคือ (1) ด้านบุคลิกภาพของครูผู้สอน ผู้สอนต้องเป็นคนที่กระฉับกระเฉง มีอารมณ์ขัน มีความกระตือรือร้น สนใจในวิชาที่ตนสอน (2) ด้านการจัดการและการเตรียมการสอน เช่น ชี้แจงให้ผู้เรียนได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในวิชาที่สอน (3) ด้านผลการสอนที่ผู้เรียนเคยได้รับ เช่น ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนไม่ใช่เป็นเพียงผู้ฟังอย่างเดียว (4) ด้านการเสนอเนื้อหา เช่น ใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด (5) ด้านการประเมินผล การนำข้อมูลย้อนกลับ การเสริมแรงการเรียน (6) ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนเพิ่มเติม

ไรอัน (Ryan. 1999: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในสถานอนุบาลเด็กเล็กของชนกลุ่มน้อยที่ได้รับการศึกษาอยู่ในเมืองของประเทศโคลัมเบีย พบว่า เมื่อเด็กได้มีโอกาสเลือกที่จะเล่นและทำกิจกรรมต่างๆ ตามความสามารถของตนเองแล้ว เด็กเหล่านั้นจะแสดงออกซึ่งศักยภาพของตนเองอย่างสมบูรณ์มากกว่าการที่ได้รับจากครูเป็นผู้กำหนดให้ ทั้งนี้ครูจะต้องแสดงบทบาทของตนเป็นทั้งผู้อำนวยความสะดวก และผู้กำกับการเรียนรู้ของเด็กในช่วงระยะเวลาต่างๆ กัน

ดอร์แมน (Dorman. 2003: บทคัดย่อ) ได้ทำการทดสอบโมเดลความท้อแท้ของครู (Testing a Model for Teacher Burnout) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 246 คน ของโรงเรียนเอกชนในเมืองควีนส์แลนด์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม LISREL ผลการวิจัย พบว่า การมีภาระงาน สภาพแวดล้อมในโรงเรียนและห้องเรียน และความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นตัวพยากรณ์ความอ่อนล้าทางอารมณ์ สำหรับด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลนั้น มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ ส่วนตัวแปรความขัดแย้งในบทบาท ความภาคภูมิใจในตนเอง และสภาพแวดล้อมในโรงเรียนและห้องเรียน ความสามารถในการสอนและการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเป็นตัวพยากรณ์ความสำเร็จของบุคคล

ฟิลลิปส์ (Phillips. 1993: 2317-A) ได้ศึกษาคุณลักษณะด้านองค์ความรู้ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพ และไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานของครูวิทยาศาสตร์ระดับประถมศึกษาโดย

ให้ครูวิทยาศาสตร์ระดับประถมศึกษา 4 คน ใช้เกณฑ์ประสิทธิภาพการสอนของ ซูลแมนและซีกส์ ผู้ประเมินคือผู้บริหารสถานศึกษา ผลปรากฏว่า ครูวิทยาศาสตร์ระดับประถมศึกษา 3 คนมีประสิทธิภาพในการสอนเพิ่มขึ้น ส่วนอีก 1 คนมีประสิทธิภาพในการสอนต่ำกว่าที่ควรจะเป็น

มิลเลอร์ (Miller. 1998: 4479-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความรู้สึกเกี่ยวกับสถานที่ตลอดจนอธิบายถึงในสภาพสิ่งแวดล้อมของการทำงาน บรรยายวิธีการวัดความรู้สึกเกี่ยวกับสถานที่ตลอดจนอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเกี่ยวกับสถานที่กับผลการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานโดยกำหนดกรอบความคิดเกี่ยวกับความรู้สึกเกี่ยวกับสถานที่ ดังนี้ ความสะดวกสบายด้านกายภาพความรู้สึกในการควบคุมสภาพแวดล้อมใกล้ ๆ ตัว ความอึดทึ่กของเสียง การรับรู้เรื่องความเป็นส่วนตัว และชนิดของความสำคัญของการทำให้เกิดความเป็นส่วนตัว นอกจากนี้ในการสำรวจหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับสถานที่ และผลการปฏิบัติงานได้ศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมด้วย เช่น ระดับแรงจูงใจ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพของการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะทางประชากรศาสตร์และคุณภาพของประเด็นปัญหาอื่น ๆ ในกรณีนี้ได้สร้างแบบวัดและนำไปใช้ทดสอบหาคุณภาพแล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.2 งานวิจัยในประเทศ

มัทนา ปันม่วง (2536: 77-78) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่ส่งเสริมให้ครูมีประสิทธิภาพการสอน และศึกษาองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกลักษณะของครู มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูประถมศึกษา

สุภาพ เต็มรัตน์ (2550: 139-140, 144-145) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตภาคใต้ตอนบน ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนการทำงานของครู และเจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นภาพร พงษ์สุวรรณ (2545: 51) ได้ศึกษาเจตคติของครูต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พบว่า เจตคติ ที่เกี่ยวข้องกับ การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล การใช้สื่อการเรียนการสอน และความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง อยู่ในเกณฑ์ดีทั้ง 4 ด้าน แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

อรพิน สีแก้ว (2550: 120-123) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษารูปได้ดังนี้ 1) ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุและประสบการณ์การสอน มี

อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา โดยส่งผ่านตัวแปรลักษณะทางจิตวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ลักษณะทางสังคมประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของครูและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านลักษณะทางจิตวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ลักษณะทางจิตวิทยา ประกอบด้วย เจตคติที่ดีต่อการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา ความสุขใจในการสอน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการจัดการเรียนการสอน การเห็นคุณค่าในตนเอง อิทธิบาท 4 ความเชื่ออำนาจในตน และการยอมรับนวัตกรรม มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อัจฉราพร บุญญพนิช (2547: 95) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่สัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 278 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีลักษณะทางสังคมลักษณะทางจิตวิทยา แตกต่างกันเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูประถมศึกษาทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย และพบว่าตัวแปรในกลุ่มลักษณะทางสังคมลักษณะทางจิต สามารถทำนายพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ โดยตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนาย ได้แก่ เจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสนับสนุนทางสังคมและอิทธิบาท 4 ตามลำดับ สามารถทำนายพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้ร้อยละ 55

ชนทอง พะชะ (2551: 84-86) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่สัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน (REL) พฤติกรรมการสอนของครู (BEH) การจัดสภาพแวดล้อมชั้นเรียน (ENV) การควบคุมชั้นเรียน (CON) การสนับสนุนจากผู้บริหาร (ADM) ด้านบุคลิกภาพของครู (PER) และด้านการสนับสนุนจากสังคม (SOC) 2) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูปฐมวัย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน (REL) พฤติกรรมการสอนของครู (BEH) การสนับสนุนจากผู้บริหาร (ADM) การจัดสภาพแวดล้อมชั้นเรียน (ENV) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .969 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้ (R²adjusted) เท่ากับ 0.938 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน (SEest) เท่ากับ .083 ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 0.532

พรรณวิภา เสาวเวียง (2549: 94-95) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การจัดบรรยากาศชั้นเรียน การควบคุมชั้นเรียน บุคลิกลักษณะของครู การใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสนับสนุนทางสังคม กลวิธีในการจัดการเรียนรู้ ความสัมพันธ์

ระหว่างครูกับนักเรียน และขวัญและกำลังใจ ส่วนปัจจัยที่ไม่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูปฐมวัย ได้แก่ การให้ความเป็นธรรม ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูปฐมวัย ได้แก่ การจัดบรรยากาศชั้นเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การควบคุมชั้นเรียน และบุคลิกลักษณะของครู

เฉลิมพล โปธิ์ศรี (2546: 72-74) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพ การสอนของครูคณิตศาสตร์มีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพของครูคณิตศาสตร์ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ความรู้ในวิชาครู ความรับผิดชอบต่อหน้าที่บรรยากาศในการเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน การใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ และภูมิหลังของครู

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนของผู้บริหาร เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ บรรยากาศในการทำงาน และคุณลักษณะของครูปฐมวัย

จากการที่ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ครูมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย—ให้เด็กเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข สามารถพัฒนาพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา ให้มีความพร้อมและสมบูรณ์เต็มตามศักยภาพของเด็ก ผ่านสื่อการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเหมาะสมกับวัยของเด็ก เช่น กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมกลางแจ้ง กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเสรี และเกมการศึกษา ซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย ประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนของผู้บริหาร เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ บรรยากาศในการทำงาน และคุณลักษณะของครูปฐมวัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุ กับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุ กับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัด
ประสบการณ์การเรียนรู้ของครูผู้สอนระดับปฐมวัย ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนระดับปฐมวัย ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา
2554 ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี ซึ่งได้มาจากการ
สำรวจข้อมูลของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี จำนวน 11อำเภอ มีจำนวนประชากร 959 คน
ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากร จำแนกเขตพื้นที่การศึกษา อำเภอ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และจำนวนครู

เขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี	อำเภอ	จำนวนศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	จำนวนครู	รวม
เขต 1	เมืองชลบุรี	32	126	277
	บ้านบึง	13	114	
	หนองใหญ่	6	37	
เขต 2	เกาะจันทร์	2	16	210
	บ่อทอง	8	39	
	พนัสนิคม	19	97	
	พานทอง	11	58	
เขต 3	เกาะสีชัง	7	32	472
	บางละมุง	15	192	
	ศรีราชา	19	150	
	สัตหีบ	11	98	
รวม		140	959	

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนระดับปฐมวัย ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2554 ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวน 437 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอนในการสุ่มตามลำดับดังนี้

1.3 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตพื้นที่เป็นชั้น (Strata) มีอำเภอเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) แล้วดำเนินการสุ่มตามหลักของการสุ่ม โดยผู้วิจัย กำหนดขนาดของความคลาดเคลื่อน (Limit of Error) และระดับความเชื่อมั่น (Level of Confidence: $1 - \alpha$) ที่ 95 % ($\alpha=.05$) ในการประมาณค่าเฉลี่ยประชากร โดยอาศัยข้อมูลในการประมาณค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีดังนี้

1.3.1 ขนาดของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า ($e=Z_{.05/2} S_{\bar{x}}$) เท่ากับ 1.0 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดโดยพิจารณาจากคะแนนเต็มของแบบสอบถามการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 175 คะแนน ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าขนาดความคลาดเคลื่อนที่กำหนดขึ้นนี้เป็นขนาดที่เพียงพอสำหรับการประมาณค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ตัดสินใจในกรณีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.3.2 ค่าประมาณความแปรปรวนของประชากร (σ^2) จากการนำแบบสอบถามการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 100 คน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 29 คน เขต 2 จำนวน 22 คน และเขต 3 จำนวน 49 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริง พบว่ามีความแปรปรวน เท่ากับ 192.956, 187.370 และ 177.850 ตามลำดับ จากนั้นผู้วิจัยนำค่าความแปรปรวนนี้ไปประมาณค่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.3.3 จากข้อมูลจำนวนประชากร ขนาดของความคลาดเคลื่อนตามข้อ 1.3.2 และค่าความแปรปรวนของประชากร ผู้วิจัยนำไปคำนวณเพื่อประมาณค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีเขตพื้นที่เป็นชั้นในการสุ่ม และครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแต่ละเขตเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) จากการคำนวณได้ค่าประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 417 คน

1.3.4 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 450 คน ซึ่งมีจำนวนมากกว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ประมาณไว้ เพื่อป้องกันความผิดพลาดและไม่เพียงพอของข้อมูล ซึ่งเกิดจากที่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ตั้งใจทำแบบทดสอบหรือแบบสอบถามหรือตอบไม่ครบทุกฉบับ หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเรียบร้อย และคัดเลือกแบบทดสอบและแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ไว้เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 437 ฉบับ ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ และจำนวนครู

เขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี	อำเภอ	จำนวนศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	จำนวนครู	รวม
เขต 1	เมืองชลบุรี	14	57	126
	บ้านบึง	6	52	
	หนองใหญ่	3	17	
เขต 2	เกาะจันทร์	1	7	96
	บ่อทอง	4	18	
	พนัสนิคม	9	44	
	พานทอง	5	27	
เขต 3	เกาะสีชัง	3	15	215
	บางละมุง	8	87	
	ศรีราชา	9	68	
	สัตหีบ	5	45	
รวม		67	437	

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มี 6 ฉบับ คือ แบบสอบถามการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามการสนับสนุนของผู้บริหาร แบบสอบถามเจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แบบสอบถามบรรยากาศในการทำงาน และแบบสอบถามคุณลักษณะของครูปฐมวัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจำนวน 1 ฉบับ คือ แบบสอบถามการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และได้พัฒนาแบบสอบถามขึ้นจากงานวิจัยอื่นอีก 5 ฉบับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

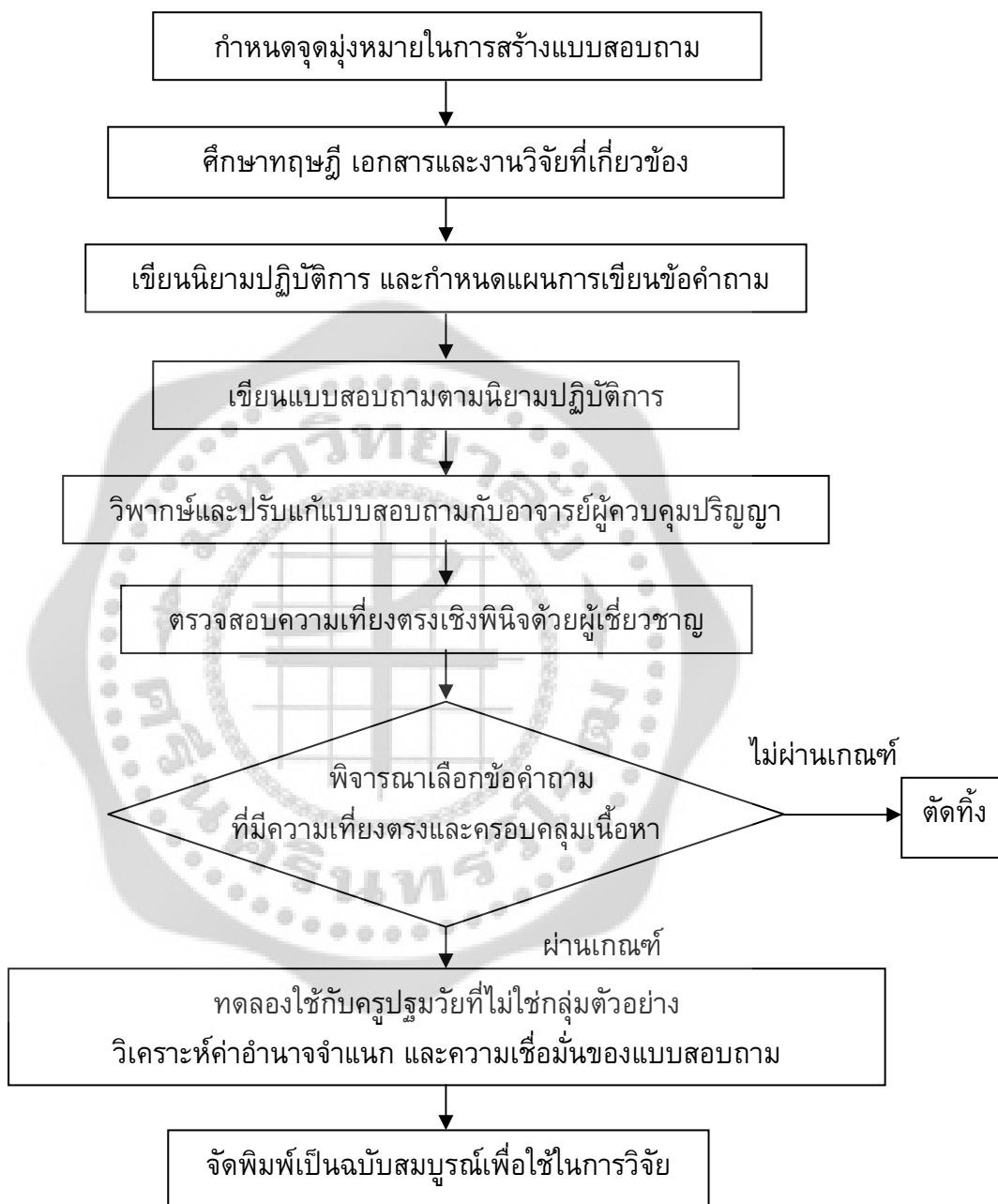
2.1 เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ได้แก่

แบบสอบถามการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอนเด็กปฐมวัย และจำนวนนักเรียนในห้องเรียน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีจำนวน 35 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .214 - .771 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .909

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงลำดับขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

2. ศึกษา หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. สร้างตารางวิเคราะห์การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยกำหนดสาระที่จะนำมาสร้างแบบสอบถามการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 7 หัวข้อ คือ การจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ การจัดกิจกรรมเสรี การจัดกิจกรรมกลางแจ้ง การจัดเกมการศึกษา และการประเมินพัฒนาการ ดังตาราง 3

ตาราง 3 การวิเคราะห์การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

กิจกรรม	ขั้นเตรียมการจัดประสบการณ์	ขั้นดำเนินการจัดประสบการณ์	ขั้นประเมินการจัดประสบการณ์	รวม
1. เคลื่อนไหวและจังหวะ	1	3	1	5
2. เสริมประสบการณ์	1	3	1	5
3. สร้างสรรค์	1	3	1	5
4. เสรี	2	2	1	5
5. กลางแจ้ง	2	2	1	5
6. เกมการศึกษา	2	2	1	5
7. การประเมินพัฒนาการ		5		5
	รวม			35

4. สร้างแบบสอบถามการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ จำนวน 49 ข้อ

5. วิพากษ์และปรับแก้แบบทดสอบกับอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทแล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางการวัดผล จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาปฐมวัย จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญทางการสอนระดับปฐมวัย จำนวน 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาปฐมวัย จำนวน 1 คน รวม 5 คน เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจความเหมาะสมและความชัดเจนของภาษาที่ใช้ ดัชนีความสอดคล้องของข้อสอบกับจุดประสงค์ และความครอบคลุมตามนิยามของตัวแปร ซึ่งในการพิจารณาความสอดคล้องของแบบทดสอบ (IOC) กับนิยามมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้ 1 คะแนน	เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม
ให้ 0 คะแนน	เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม
ให้ -1 คะแนน	เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดได้ไม่ตรงตามนิยาม

โดยคัดเลือกข้อสอบที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จากจำนวน 49 ข้อ ผู้วิจัยคัดเลือกไว้จำนวน 35 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้ไปทดลองใช้ กับครูปฐมวัยในศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนน ตามเกณฑ์การให้คะแนน แล้วนำผลการทดสอบมาทำการวิเคราะห์อำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป แล้วนำเสนอต่อประธานและ กรรมการควบคุมปริญญาพันธ์ก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

7. จัดพิมพ์แบบทดสอบฉบับสมบูรณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

2.2 เครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 ฉบับ ดังนี้

2.2.1 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของนิรมล สังธิกุล (2547) สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มีลักษณะเป็น มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น .890 จากนั้นนำไปทดลองใช้พบว่าแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่นำไปใช้ได้ 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .394 - .700 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .885

2.2.2 แบบสอบถามเจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามเจตคติต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของสุภาพ เต็มรัตน์ (2550:92) สาขาวิจัยการศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 22 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น .900 จากนั้นนำไปทดลองใช้พบว่าแบบสอบถามเจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ นำไปใช้ได้ 14 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .504 - .767 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .912

2.2.3 แบบสอบถามการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามวัดการสนับสนุนการทำงานของครู ของสุภาพ เต็มรัตน์ (2550:92) สาขาวิจัยการศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 19 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น .900 จากนั้นนำไปทดลองใช้พบว่าแบบสอบถามการสนับสนุนจากผู้บริหาร นำไปใช้ได้ 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .595 - .813 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .944

2.2.4 แบบสอบถามบรรยากาศในการทำงาน ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามบรรยากาศในการทำงาน ของนิรมล สังธิกุล (2547) สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น .814 จากนั้นนำไปทดลองใช้พบว่าแบบสอบถามบรรยากาศในการทำงาน นำไปใช้ได้ 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .560 - .792 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .909

2.2.5 แบบสอบถามคุณลักษณะของครูปฐมวัย ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามบุคลิกภาพของครู ของชั้นทอง พะชะ (2551) สาขาการวิจัยการศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น .940 จากนั้นนำไปทดลองใช้พบว่าแบบสอบถามคุณลักษณะของครูปฐมวัย นำไปใช้ได้ 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .235 - .776 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .878

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ฉบับที่ 1 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงหรือสอดคล้องกับการปฏิบัติของท่านที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		เป็นประจำ	เป็นส่วนใหญ่	เป็นบางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
1	<u>กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ</u> ท่านจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะโดย หมุนเวียนรูปแบบการเคลื่อนไหวในแต่ละสัปดาห์					
2	ท่านใช้สื่อ-อุปกรณ์ ประกอบการจัดกิจกรรม เคลื่อนไหวและจังหวะ เช่น เครื่องเคาะจังหวะ ริบบิ้น ผ้าเช็ดหน้า					
3	ท่านจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ โดยให้ ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดท่าทางด้วยตนเองตาม จินตนาการ					

เกณฑ์การตรวจให้คะแนน

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า จำนวน 35 ข้อ มีทั้งข้อความทางบวก (Positive) และข้อความทางลบ (Negative) การให้คะแนนแต่ละข้อมีน้ำหนักตั้งแต่ 1-5 กำหนดไว้ 2 ลักษณะคือ

		ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
เป็นประจำ	ให้	5 คะแนน	1 คะแนน
เป็นส่วนใหญ่	ให้	4 คะแนน	2 คะแนน
เป็นบางครั้ง	ให้	3 คะแนน	3 คะแนน
นาน ๆ ครั้ง	ให้	2 คะแนน	4 คะแนน
ไม่เคยเลย	ให้	1 คะแนน	5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.51 – 5.00	มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในระดับดี
3.51 – 4.50	มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในระดับค่อนข้างดี
2.51 – 3.50	มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในระดับค่อนข้างไม่ดี
1.00 – 1.50	มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในระดับไม่ดี

ฉบับที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการสนับสนุนจากผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงหรือสอดคล้องกับการปฏิบัติของผู้บริหารของท่านที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		เป็นประจำ	เป็นส่วนใหญ่	เป็นบางครั้ง	เป็นส่วนน้อย	ไม่เคย
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือ ร่วมใจ					
2	ผู้บริหารให้ความสำคัญเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำ ช่วยเหลือครู เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ					

เกณฑ์การตรวจให้คะแนน

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า จำนวน 15 ข้อ การให้คะแนนแต่ละข้อมีน้ำหนักตั้งแต่ 1-5 ดังนี้

เป็นประจำ	ให้	5 คะแนน
เป็นส่วนใหญ่	ให้	4 คะแนน
เป็นบางครั้ง	ให้	3 คะแนน
เป็นส่วนน้อย	ให้	2 คะแนน
ไม่เคย	ให้	1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.51 – 5.00	มีการสนับสนุนจากผู้บริหารมาก
3.51 – 4.50	มีการสนับสนุนจากผู้บริหารค่อนข้างมาก
2.51 – 3.50	มีการสนับสนุนจากผู้บริหารปานกลาง
1.51 – 2.50	มีการสนับสนุนจากผู้บริหารค่อนข้างน้อย
1.00 – 1.50	มีการสนับสนุนจากผู้บริหารน้อย

ฉบับที่ 3 เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
1	การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายช่วยพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ					
2	การจัดประสบการณ์ที่เป็นกิจกรรมประจำวันจะช่วยพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน					
3	การเตรียมการจัดประสบการณ์มีส่วนช่วยพัฒนาการเรียนการสอน					

เกณฑ์การตรวจให้คะแนน

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า จำนวน 14 ข้อ การให้คะแนนแต่ละข้อมีน้ำหนักตั้งแต่ 1-5 ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยน้อย	ให้	1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.51 – 5.00	มีเจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ดี
3.51 – 4.50	มีเจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ค่อนข้างดี
2.51 – 3.50	มีเจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ปานกลาง
1.51 – 2.50	มีเจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ค่อนข้างต่ำ
1.00 – 1.50	มีเจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ต่ำ

ฉบับที่ 4 คุณลักษณะของครูปฐมวัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงหรือสอดคล้องกับการปฏิบัติของท่านที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		เป็นประจำ	เป็นส่วนใหญ่	เป็นบางครั้ง	เป็นส่วนน้อย	ไม่เคย
1	ในการจัดประสบการณ์ ท่านคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้เรียนเป็นสิ่งแรก					
2	ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา ใจ					
3	ท่านแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ					

เกณฑ์การตรวจให้คะแนน

แบบทดสอบมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า จำนวน 15 ข้อ การให้คะแนนแต่ละข้อมีน้ำหนักตั้งแต่ 1-5 ดังนี้

เป็นประจำ	ให้	5 คะแนน
เป็นส่วนใหญ่	ให้	4 คะแนน
เป็นบางครั้ง	ให้	3 คะแนน
เป็นส่วนน้อย	ให้	2 คะแนน
ไม่เคย	ให้	1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
67.51 – 75.00	มีคุณลักษณะความเป็นครูปฐมวัยสูง
52.51 – 67.50	มีคุณลักษณะความเป็นครูปฐมวัยค่อนข้างสูง
37.51 – 52.50	มีคุณลักษณะความเป็นครูปฐมวัยปานกลาง
22.51 – 37.50	มีคุณลักษณะความเป็นครูปฐมวัยค่อนข้างต่ำ
15.00 – 22.50	มีคุณลักษณะความเป็นครูปฐมวัยต่ำ

ฉบับที่ 5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของ
กับท่านที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	ไม่เห็น ด้วย
1	ในการปฏิบัติงาน ท่านมุ่งมั่นที่ผลสำเร็จ ของงาน โดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็น อุปสรรค					
2	ท่านศึกษาหาวิธีสอนใหม่ๆ เพื่อให้ผู้เรียน สามารถเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น					
3	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะปฏิบัติ ทันที เพื่อจะได้มีเวลาทบทวนผลงาน					

เกณฑ์การตรวจให้คะแนน

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า จำนวน 15 ข้อ มีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง
15 – 75 คะแนน การให้คะแนนแต่ละข้อมีน้ำหนักตั้งแต่ 1-5 ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

คะแนนเฉลี่ย

4.51 – 5.00
3.51 – 4.50
2.51 – 3.50
1.51 – 2.50
1.00 – 1.50

การแปลความหมาย

มีคุณลักษณะความเป็นครูปฐมวัยสูง
มีคุณลักษณะความเป็นครูปฐมวัยค่อนข้างสูง
มีคุณลักษณะความเป็นครูปฐมวัยปานกลาง
มีคุณลักษณะความเป็นครูปฐมวัยค่อนข้างต่ำ
มีคุณลักษณะความเป็นครูปฐมวัยต่ำ

ฉบับที่ 6 บรรยากาศในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
1	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
2	เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน					
3	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของท่าน					

เกณฑ์การตรวจให้คะแนน

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า จำนวน 15 ข้อ มีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 15 – 75 คะแนน การให้คะแนนแต่ละข้อมีน้ำหนักตั้งแต่ 1-5 ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

คะแนนเฉลี่ย

การแปลความหมาย

4.51 – 5.00	มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง
3.51 – 4.50	มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับค่อนข้างสูง
2.51 – 3.50	มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
1.00 – 1.50	มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

3.1 ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงสำนักงานท้องถิ่นอำเภอทั้ง 11 อำเภอ ในจังหวัดชลบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลติดต่อกับสำนักงานท้องถิ่นอำเภอทั้ง 11 อำเภอ ในจังหวัดชลบุรี พร้อมทั้งรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะจัดเก็บข้อมูล และชุดแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย คำชี้แจงแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามการสนับสนุนของผู้บริหาร แบบสอบถามเจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แบบสอบถามบรรยากาศในการทำงาน และแบบสอบถามคุณลักษณะของครูปฐมวัย โดยผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ให้สำนักงานท้องถิ่นอำเภอแต่ละอำเภอเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากชุดแบบสอบถาม ตามรายละเอียดที่ผู้วิจัยมอบไว้ตั้งแต่วันที่ 14 ธันวาคม พ.ศ. 2554 ถึงวันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2555

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบ และคัดแยกแบบสอบถามที่ได้รับการตอบที่ไม่สมบูรณ์ โดยพิจารณาตามขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ หลังจากคัดแยกแล้วได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 437 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.11 ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บจริง จำนวน 450 ฉบับ

3.4 นำคะแนนที่ได้ในแต่ละด้านไปทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานและรายงานผลการวิจัยต่อไป

4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ คุณลักษณะของครูปฐมวัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศในการทำงาน ตามเกณฑ์การตรวจให้คะแนนที่กำหนดไว้

2. วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของข้อมูล

3. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson-Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญด้วยค่าที่ (t)

4. วิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ตรวจสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติ และแปลงข้อมูลเป็นคะแนนมาตรฐาน

5. วิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimate = ML) เพื่อวิเคราะห์โมเดลตามภาวะสันนิษฐานที่กำหนด ซึ่งมีค่าสถิติที่สำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้แก่

5.1 ดัชนีความกลมกลืนสัมบูรณ์ (Absolute Fit Index)

5.1.1 ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความกลมกลืนของโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการทดสอบโมเดลต้องการให้ค่าสถิติไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) เพราะต้องการยืนยันว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่แตกต่างกัน ถ้าไค-สแควร์มีค่าสูงมากและมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืน มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ โมเดลตามภาวะสันนิษฐานยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยต้องดำเนินการปรับข้อมูลต่อไป จนเมื่อได้ค่าไค-สแควร์ต่ำและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงแสดงว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งถ้าหากปรับแล้วยังพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติให้พิจารณาตัวอื่นๆ ประกอบ เนื่องจากถ้าจำนวนกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างใหญ่จะพบว่าค่าไค-สแควร์จะมีนัยสำคัญ

5.1.2 ค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square Ratio) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์กับองศาอิสระ (ไค-สแควร์หารด้วยองศาอิสระ) อัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์กับจำนวนองศาอิสระควรมีค่าอยู่ระหว่าง 2-5 โดยมูลเลอร์ (เสรี ชัดรัมย์, 2548: 29; อ้างอิงจาก Mueller, 1996) เสนอว่า ควรมีค่าน้อยกว่า 3 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ไว้ว่าควรมีค่าน้อยกว่า 3

5.1.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ค่าดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี GFI ควรมีค่าสูงกว่า .90 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์; และคนอื่นๆ, 2549: 214)

5.1.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะได้ค่าดัชนี AGFI ซึ่งมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับค่าดัชนี GFI โดยจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และค่า 1 ค่าดัชนี AGFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนี AGFI ควรมีค่าสูงกว่า .90 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์; และคนอื่นๆ, 2549: 214)

5.1.5 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual: SRMR) แสดงขนาดของส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี SRMR ควรค่าต่ำกว่า .05 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์; และคนอื่นๆ. 2549: 213)

5.1.6 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Squared Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไค-สแควร์ว่าโมเดล ลิสเรลตามภาวะสันนิษฐานมีความเที่ยงตรงไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง และเมื่อเพิ่มพารามิเตอร์อิสระแล้วค่าสถิติมีค่าลดลง เนื่องจากค่าสถิติตัวนี้ขึ้นอยู่กับประชากรและชั้นของสถิติ ค่าดัชนี RMSEA จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดยถ้าค่าดัชนี RMSEA ต่ำกว่า .05 แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี (Good Fit) ถ้าอยู่ระหว่าง .05 - .08 แสดงว่าพอใช้ได้ และถ้าอยู่ระหว่าง .08 - 10 แสดงว่าไม่ค่อยดี (Mediocre) และถ้ามากกว่า .10 แสดงว่าไม่ดีเลย (Poor Fit) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์; และคนอื่นๆ. 2549: 208)

5.2 ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบโมเดลตามทฤษฎีหรือโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับโมเดลพื้นฐาน (Baseline Model) ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้โมเดลที่ตัวแปรในโมเดลไม่มีความสัมพันธ์กัน (Null Model) ดัชนีในกลุ่มนี้ ได้แก่

5.2.1 ดัชนี NFI (Normed Fit Index) เป็นดัชนีที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ยิ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 โมเดลที่ทดสอบนั้นก็ยิ่งมีความกลมกลืนกับข้อมูลโดยค่า NFI ควรค่าไม่ต่ำกว่า .90 (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2543: 30- 31; อ้างอิงจาก Bentler; & Bonett. 1980)

5.2.2 ดัชนี IFI (Incremental Fit Index) เป็นดัชนีที่นำเอาดัชนี NFI มาปรับแก้ด้วยการนำเอาค่า df มาปรับแก้เฉพาะตรงส่วนตัวหารของ NFI แตกต่างจาก NNFI ที่นำเอา df มาปรับแก้ทั้งส่วนตัวตั้ง และตัวหาร โดยค่ายิ่งเข้าใกล้ 1 มาก โมเดลก็ยิ่งกลมกลืน โดยค่า IFI ควรค่าไม่ต่ำกว่า .90 (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2543: 30 - 31; อ้างอิงจาก Bollen. 1989)

5.2.3 ดัชนี CFI (Comparative Fit Index) เป็นดัชนีที่มาปรับแก้ของ RFI เพื่อให้ดัชนีมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ดัชนีนี้จึงเป็นดัชนีที่มาจากฐานของค่าไค-สแควร์ แบบ Noncentrality ด้วยเช่นกัน และเป็นดัชนีที่ไม่ได้รับผลกระทบจากขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยควรค่าไม่ต่ำกว่า .90 (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2543: 30 - 31; อ้างอิงจาก Bentler. 1990)

5.3 ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงประหยัด (Parsimonious Fit Index)

ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงประหยัดถูกพัฒนาขึ้นจากแนวคิดที่ว่าโมเดลที่ยิ่งเพิ่มเส้นอิทธิพลก็ยิ่งมีแนวโน้มว่าจะมีความกลมกลืนกับข้อมูลเนื่องจากโมเดลนั้นจะยิ่งเข้าใกล้กับการเป็นโมเดลแบบ Just Identified นอกจากนี้โมเดลที่มีอิทธิพลระหว่างตัวแปรจำนวนมากจะทำให้การแปลความหมายยากลำบากด้วย ดังนั้นดัชนีประเภทนี้จึงเป็นดัชนีที่ช่วยในการตัดสินใจว่าโมเดลที่มีอิทธิพลจำนวนมากนั้นจะคุ้มค่ากับการเสีย df หรือไม่ (โมเดลที่เพิ่มเส้นอิทธิพล 1 เส้น จะทำให้ df ลดลงไป 1) ด้วยเหตุนี้ค่าดัชนีประเภทนี้จึงมักนำไปใช้ในลักษณะเปรียบเทียบกับค่าดัชนีเดียวกันของอีกโมเดลหนึ่ง หรือโมเดลทางเลือกเพื่อพิจารณาว่าโมเดลใดจะมีความกลมกลืนในเชิงประหยัดมากกว่ากัน ดัชนีประเภทนี้ได้แก่

5.3.1 PGFI (Parsimonious Goodness of Fit Index) เป็นดัชนีที่นำเอาดัชนี GFI มาปรับเพื่อให้ดัชนีสะท้อนถึงความประหยัด นั่นคือ ค่าดัชนีจะถูกปรับให้มีค่าลดน้อยลงโดยเทียบกับจำนวนเส้นอิทธิพล ดัชนีนี้จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ซึ่งถ้ามีค่าสูงแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความประหยัดสูงด้วย โดยควรมีค่าไม่ต่ำกว่า .90 (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2543: 30- 31; อ้างอิงจาก James; et al. 1989)

5.3.2 PNFI (Parsimonious Normed Fit Index) เป็นดัชนีที่นำเอา NFI มาปรับในเรื่องของความประหยัดของโมเดลเช่นเดียวกับ PGFI ค่าดัชนี PNFI จะอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และยังมีค่าสูงก็ยิ่งแสดงว่าโมเดลมีความประหยัดสูงโดยควรมีค่าไม่ต่ำกว่า .90 (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2543: 30- 31; อ้างอิงจาก James; et al. 1989)

5.4 ดัชนีระบุขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (CN) เป็นดัชนีระบุความเพียงพอของขนาดกลุ่มตัวอย่าง ว่ามีขนาดเพียงพอที่จะยอมรับการเข้าได้พอดีของแบบจำลองนั้นหรือไม่ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์; และคนอื่นๆ. 2549: 216)

จากข้อ 5.1 ถึง 5.4 สามารถสรุปค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 สถิติที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเกณฑ์ที่ใช้พิจารณา

ดัชนีวัดความกลมกลืน	สถิติที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล	เกณฑ์การพิจารณา
ดัชนีวัดความกลมกลืนสัมบูรณ์	- χ^2 (Chi-Square) - Relative Chi-Square Ratio - GFI (Goodness of Fit Index) - AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) - SRMR (Standardized Root Mean Squared Residual) - RMSEA (Root Mean Squared Error of Approximation)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ <3.00 >.90 >.90 <.05 <.05
ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ	- NFI (Normed Fit Index) - IFI (Incremental Fit Index) - CFI (Comparative Fit Index)	$\geq .90$ $\geq .90$ $\geq .90$
ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงประหยัด	- PGFI (Parsimonious Goodness of Fit Index) - PNFI (Parsimonious Normed Fit Index)	$\geq .90$ $\geq .90$
ดัชนีระบุขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	- CN	≥ 200

สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังแสดงในตาราง 10 นั้นพิจารณาโมเดลตามภาวะสันนิษฐานที่ได้ตั้งไว้ หากค่าสถิติที่คำนวณได้ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดก็จะต้องทำการปรับโมเดลใหม่ โดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎีและค่าดัชนี ดัดแปรโมเดล (Model Modification Indices) ซึ่งเป็นค่าสถิติของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ที่ลดลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระหรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ข้อมูลที่ได้ก็นำไปใช้ในการปรับโมเดลจนได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

6. นำเสนอค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ในการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร โดยใช้สูตรการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% (มยุรี ศรีชัย. 2538: 105)

$$n = \frac{\sum_{g=1}^K \frac{N^2 S_g^2}{W_g}}{\frac{N^2 e^2}{Z_{\alpha/2}^2} + \sum_{g=1}^K N_g S_g^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนครุปฐมวัยทั้งหมด
	K	แทน	จำนวนชั้นที่สมาชิกของประชากรทั้งหมดถูกแบ่ง
	S_g^2	แทน	ค่าความแปรปรวนแต่ละชั้น
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า
	N_g	แทน	จำนวนของครุปฐมวัยในแต่ละเขตพื้นที่
	W_g	แทน	$\frac{N_g}{N}$

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 วิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงพื้นผิว (Face Validity) โดยใช้วิธีหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2547: 179)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2547: 165-166)

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{XY}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่ม
	X	แทน	คะแนนของข้อคำถาม
	Y	แทน	คะแนนผลรวมของข้ออื่นๆ ที่เหลือทุกข้อ

2.3 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2547: 220)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด
	K	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนข้อที่ i
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ
	\sum	แทน	ผลรวมทั้งหมด

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง

3.2 ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2546: 314)

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{XY}	แทน	สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนตัวแปร X กับตัวแปร
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนน X กับ Y ทุกคู่
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่ม

3.3 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2546: 317; อ้างอิงจาก Welkowitz. 1971: 158)

$$t = r \sqrt{\frac{N-2}{1-r^2}} ; df = N-2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าจากการแจกแจงแบบปกติ
	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	N	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

3.4 สถิติที่ใช้ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยใช้วิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimate = ML) (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 56)

$$F = \text{Log}|\Sigma| + \text{tr}(S\Sigma^{-1}) - \text{Log}|S| + k$$

เมื่อ	F	แทน	ฟังก์ชันความกลมกลืน
	S	แทน	เมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง

Σ	แทน	เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วม ที่ได้จากการประมาณค่าพารามิเตอร์
K	แทน	จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมดในโมเดล LISREL
tr	แทน	ผลรวมสมาชิกในแนวทแยงของเมทริกซ์

3.5 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล แล้วพิจารณาค่าดัชนีความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีดัชนีความกลมกลืนที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้

3.5.1 ดัชนีความกลมกลืนสัมบูรณ์ (Absolute Fit Index)

3.5.1.1 ค่าไค – สแควร์ (Chi-square) ที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติที่ว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็น 0 โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 56)

$$\chi^2 = (n-1) F \left[s, \sum (\theta) \right] ; d = \frac{1}{2} (k)(k+1) - t$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	d	แทน	องศาอิสระ
	k	แทน	จำนวนตัวแปรสังเกตได้
	$F \left[s, \sum (\theta) \right]$	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของ โมเดลจากพารามิเตอร์ θ

3.5.1.2 ค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square Ratio) มีสูตรคำนวณดังนี้ (เสรี ชัดเข้ม. 2548: 10)

$$\text{ค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์} = \frac{\chi^2}{df}$$

เมื่อ	df	แทน	องศาอิสระ
	χ^2	แทน	ค่าไค-สแควร์

3.5.1.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน GFI (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 56)

$$GFI = 1 - \{F[S, \sum (\theta\theta)] / F[S, \sum (0)]\}$$

เมื่อ	GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
	$F[S, \sum (\theta\theta)]$	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของ โมเดลจากพารามิเตอร์ θ
	$F[S, \sum (0)]$	แทน	ค่า F ของโมเดลที่ไม่มีพารามิเตอร์ในโมเดล

3.5.1.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้แล้วควรมีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป เช่นเดียวกับค่าดัชนี GFI โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปร และขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะได้ค่าดัชนี AGFI ดังสูตรต่อไปนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 56)

$$AGFI = 1 - [(1/2d)(k)(k + 1)](1 - GFI)$$

เมื่อ	AGFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
	GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
	d	แทน	องศาอิสระ
	k	แทน	จำนวนตัวแปรสังเกตได้

3.5.1.5 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Squared Error of Approximation: RMSEA) ค่าดัชนี RMSEA ควรมีค่าต่ำกว่า .05 แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีสูตรคำนวณดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 56)

$$RMSEA = \sqrt{\frac{F_t}{df_t}}$$

เมื่อ	F_t	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของ โมเดลจากพารามิเตอร์ θ
	df_t	แทน	องศาอิสระของโมเดลตามภาวะสันนิษฐาน

3.5.2 ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)

3.5.2.1 ดัชนี NFI (Normed Fit Index) เป็นดัชนีที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ยิ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 โมเดลที่ทดสอบนั้นก็ยิ่งมีความกลมกลืนกับข้อมูลโดยค่า NFI ควรจะมีค่าไม่ต่ำกว่า .90 (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2543: 30; อ้างอิงจาก Bentler; & Bonett. 1980)

$$NFI = \frac{\chi_{null}^2 - \chi_{model}^2}{\chi_{null}^2}$$

เมื่อ χ_{null}^2 แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ของโมเดลว่าง
 χ_{model}^2 แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ของโมเดลตามภาวะสันนิษฐาน

3.5.2.2 ดัชนี IFI (Incremental Fit Index) เป็นดัชนีที่นำเอาดัชนี NFI มาปรับแก้ด้วยการนำเอาค่า df มาปรับแก้เฉพาะตรงส่วนตัวหารของ NFI โดยยิ่งเข้าใกล้ 1 มาก โมเดลก็ยิ่งกลมกลืน โดยค่า IFI ควรจะมีค่าไม่ต่ำกว่า .90 (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2543: 30 - 31; อ้างอิงจาก Bollen. 1989)

$$IFI = \frac{\chi_{null}^2 - \chi_{model}^2}{\chi_{null}^2 - df_{model}}$$

เมื่อ χ_{null}^2 แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ของโมเดลว่าง
 χ_{model}^2 แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ของโมเดลตามภาวะสันนิษฐาน
 df_{model} แทน องศาอิสระของโมเดลตามภาวะสันนิษฐาน

3.5.2.3 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และดัชนี CFI ที่มีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2543: 30 - 31; อ้างอิงจาก Bentler. 1990)

$$CFI = 1 - \left(\frac{\chi_{model}^2 - df_{model}}{\chi_{null}^2 - df_{null}} \right)$$

เมื่อ χ_{null}^2 แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ของโมเดลว่าง
 χ_{model}^2 แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ของโมเดลตามภาวะสันนิษฐาน
 df_{model} แทน องศาอิสระของโมเดลตามภาวะสันนิษฐาน

df_{null} แทน องศาอิสระของโมเดลว่าง

3.5.3 ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงประหยัด (Parsimonious Fit Index)

3.5.3.1 PGFI (Parsimonious Goodness of Fit Index) เป็นดัชนีที่นำเอาดัชนี GFI มาปรับเพื่อให้ดัชนีสะท้อนถึงความประหยัด คือ ค่าดัชนีจะถูกปรับให้มีค่าน้อยลงโดยเทียบกับจำนวนเส้นอิทธิพล ดัชนีนี้จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ซึ่งถ้ามีค่าสูงแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความประหยัดสูงด้วย โดยควรมีค่าไม่ต่ำกว่า .90 (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2543: 30- 31; อ้างอิงจาก James; et al. 1989)

$$PGFI = \left(\frac{df_{model}}{k(k-1)} \right) \times GFI$$

เมื่อ GFI แทน Goodness of Fit Index
 df_{model} แทน องศาอิสระของโมเดลตามภาวะสันนิษฐาน
 k แทน จำนวนตัวแปรสังเกตได้

3.5.3.2 PNFI (Parsimonious Normed Fit Index) เป็นดัชนีที่นำเอา NFI มาปรับในเรื่องของความประหยัดของโมเดลเช่นเดียวกับ PGFI ค่าดัชนี PNFI จะอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และยังมีค่าสูงก็ยิ่งแสดงว่าโมเดลมีความประหยัดสูงโดยควรมีค่าไม่ต่ำกว่า .90 (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2543: 30- 31; อ้างอิงจาก James; et al.1989)

$$PNFI = \left(\frac{df_{model}}{df_{null}} \right) \times NFI$$

เมื่อ NFI แทน Normed Fit Index
 df_{model} แทน องศาอิสระของโมเดลตามภาวะสันนิษฐาน
 df_{null} แทน องศาอิสระของโมเดลว่าง

ในการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าพบว่าโมเดลยังไม่มี ความสอดคล้อง ให้ดำเนินการปรับโมเดลจนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงแปลผลว่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวม และค่าดัชนีความกลมกลืนที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลผล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
C.V.	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
K	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
k	แทน	คะแนนเต็มของแบบสอบถาม
SK	แทน	ความเบ้
KU	แทน	ความโด่ง
TE	แทน	ขนาดอิทธิพลรวม
IE	แทน	ขนาดอิทธิพลทางอ้อม
DE	แทน	ขนาดอิทธิพลทางตรง
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์
df	แทน	องศาอิสระ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การทำนาย
SMC	แทน	ค่าสัดส่วนของความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ที่อธิบายได้ด้วย ความแปรปรวนของตัวแปรแฝง
t-value	แทน	ค่าสถิติที
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้
RMSEA	แทน	ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
SRMR	แทน	ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ
CN	แทน	ดัชนีระบุขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
NFI	แทน	Normed Fit Index
IFI	แทน	Incremental Fit Index
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ

PGFI	แทน	Parsimonious Goodness of Fit Index
PNFI	แทน	Parsimonious Normed Fit Index
EXP	แทน	การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย
MOT	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
SUP	แทน	การสนับสนุนของผู้บริหาร
ATT	แทน	เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
CLIM	แทน	บรรยากาศในการทำงาน
ATTRI	แทน	คุณลักษณะของครูปฐมวัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 การเตรียมข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

- 1.1 ผลการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของข้อมูล
- 1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแฝงทั้งฉบับ
- 1.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม

ตอนที่ 1 การเตรียมข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

1.1 ผลการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของข้อมูล

ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation model : SEM) จะต้องมีการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปร เพื่อเลือกใช้วิธีการประมาณค่าที่เหมาะสมกับข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์ โดยการตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรซึ่งประกอบด้วย การตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรเดียว (Univariate Normal Distribution) ผลการตรวจสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 19 ตัวแปร พบว่าตัวแปรสังเกตได้จำนวน 1 ตัวไม่มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ เนื่องจากค่าไค-สแควร์ของการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากการตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของหลายตัวแปร พบว่าไม่มีการแจกแจงแบบปกติของหลายตัวแปร เนื่องจากค่าไค-สแควร์ของการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้การประมาณค่าโดยวิธีการ Generalized Least Square (GLS) ในการประมาณค่าข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แทนวิธีการประมาณค่าแบบความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood : ML) ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้กันโดยทั่วไปกับข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรเดียวและการ

แจกแจงแบบปกติของหลายตัวแปร แต่ถ้าข้อมูลไปเป็นไปตามข้อตกลงดังกล่าววิธีการประมาณค่าแบบความเป็นไปได้สูงสุดจะให้ความคลาดเคลื่อนในการตรวจสอบความตรงของโมเดลสูง โดยค่าไค-แอสควร์ที่คำนวณได้จะต่ำกว่าความเป็นจริง การประมาณค่าโดยวิธีการ Generalized Least Square (GLS) จึงเป็นวิธีการที่ผู้วิจัยพิจารณาแล้วว่าเหมาะสมสำหรับนำมาใช้ประมาณค่าในโปรแกรมสำหรับงานวิจัยนี้ เนื่องจากการประมาณค่าโดยวิธีนี้ให้ความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าได้น้อยที่สุดสำหรับข้อมูลซึ่งมีการแจกแจงของหลายตัวแปรไม่เป็นการแจกแจงแบบปกติกับกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากได้ (สุภมาส อังศุโชติ, 2551: 6) ผลการตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรสังเกตได้และการแจกแจงแบบปกติของหลายตัวแปรแสดงได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าสถิติพื้นฐานและผลการตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรสังเกต

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	C.V.	SK z-score	KU z-score	P-value
Exp1	20.961	2.244	10.706	-0.378	-0.645	0.756
Exp2	20.153	2.400	11.909	-0.307	-0.587	0.803
Exp3	19.801	2.441	12.328	-0.152	-0.256	0.957
Exp4	20.378	2.636	12.936	-0.344	-0.692	0.742
Exp5	20.089	2.473	12.310	-0.278	-0.421	0.880
Exp6	21.373	2.528	11.828	-1.043	-1.730	0.130
Exp7	18.913	2.705	14.302	-0.125	-0.263	0.958
Attri1	35.426	3.504	9.891	-1.199	-2.179	0.045
Attri2	56.085	1.952	3.480	-1.020	-1.945	0.090
Mot1	20.753	2.415	11.637	-0.320	-0.703	0.742
Mot2	21.531	2.450	11.379	-0.985	-1.758	0.131
Mot3	20.124	2.181	10.838	-0.106	-0.795	0.725
Att1	34.492	4.021	11.658	-1.157	-2.008	0.068
Att2	24.975	3.042	12.180	-0.522	-0.851	0.608
Sup1	21.918	4.764	21.736	-0.296	-0.616	0.792
Sup2	35.259	6.515	18.478	-0.300	-0.547	0.823
Cli1	19.858	2.596	13.073	-0.390	-0.689	0.731
Cli2	19.549	3.053	15.617	-0.568	-1.043	0.494
Cli3	19.094	3.253	17.037	-0.273	-0.782	0.710

หมายเหตุ : SK z-score หมายถึง ค่าความเบ้มาตรฐาน
 KU z-score หมายถึง ค่าความโด่งมาตรฐาน

ข้อมูลจะมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติเมื่อค่าความเบ้มาตรฐาน (SK) และค่าความโด่งมาตรฐาน (KU) ค่าอยู่ระหว่าง -1.96 ถึง 1.96

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแฝงทั้งฉบับ

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแฝงทั้งฉบับจะทำให้ทราบว่าในภาพรวมแล้วครูปฐมวัยมีคุณลักษณะต่างๆ ที่พิจารณาอยู่ในระดับใด โดยผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 6

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแฝงทั้งฉบับ

ตัวแปรแฝง	K	k	\bar{X}	S.D.	C.V.	แปลความหมาย
EXP	35	175	4.048	12.112	8.550	ค่อนข้างดี
MOT	15	75	4.160	6.016	9.640	ค่อนข้างสูง
SUP	15	75	3.745	10.762	19.158	ค่อนข้างมาก
ATT	14	70	4.248	6.515	10.956	ค่อนข้างดี
CLIM	15	75	3.900	7.950	13.590	ค่อนข้างดี
ATTRI	15	75	4.352	6.383	9.778	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 6 พบว่า ครูปฐมวัยมีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี (\bar{X} = 4.048 4.248 และ 3.900 ตามลำดับ) ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และคุณลักษณะของครูปฐมวัยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (\bar{X} = 4.160 และ 4.352 ตามลำดับ) มีการสนับสนุนของผู้บริหารค่อนข้างมาก (\bar{X} = 3.745)

1.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย (EXP) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ทั้งนี้เพื่อยืนยันว่าตัวแปรที่ศึกษามีองค์ประกอบร่วมกันหรือไม่ โดยจากการวิเคราะห์ พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรสาเหตุทุกตัวมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ ($r < .300$) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .016 ถึง .291 โดยการสนับสนุนของผู้บริหาร (SUPP) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .037 ถึง .295 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r < .300$) เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (ATT) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .090 ถึง .281 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r < .300$) บรรยากาศในการทำงาน (CLIM) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .070 ถึง .290 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r < .300$) คุณลักษณะของครูปฐมวัย (ATTR) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .102 ถึง .289 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r < .300$) รายละเอียดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงดังตาราง 7



ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรสาเหตุกับองค์ประกอบของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย

ตัวแปร	MOT1	MOT2	MOT3	ATTR1	ATTR2	EXP1	EXP2	EXP3	EXP4	EXP5	EXP6	EXP7	CLIM1	CLIM2	CLIM3	SUP1	SUP2	ATT1	ATT2
MOT1	1																		
MOT2	.597**	1																	
MOT3	.495**	.685**	1																
ATTR1	.303**	.315**	.340**	1															
ATTR2	.171**	.203**	.217**	.600**	1														
EXP1	.087	.125**	.008	.222**	.170**	1													
EXP2	.125**	.171**	.084**	.260**	.259**	.408**	1												
EXP3	.153**	.139**	.068	.191**	.144**	.416**	.554**	1											
EXP4	.191**	.248**	.291**	.289**	.233**	.301**	.387**	.292**	1										
EXP5	.142**	.110**	.016	.102**	.152**	.313**	.370**	.510**	.345**	1									
EXP6	.229**	.240**	.279**	.247**	.217**	.329**	.474**	.405**	.481**	.381**	1								
EXP7	.166**	.109**	.052	.118**	.150**	.350**	.412**	.485**	.273**	.372**	.420**	1							
CLIM1	.302**	.339**	.291**	.277**	.288**	.136**	.201**	.070	.191**	.290**	.160**	.157**	1						
CLIM2	.210**	.272**	.221**	.255**	.267**	.193**	.263**	.131**	.130**	.267**	.154**	.149**	.628**	1					
CLIM3	.145**	.186**	.130**	.187**	.203**	.119**	.249**	.122**	.056	.246**	.115**	.142**	.600**	.829**	1				
SUP1	.153**	.130**	.153**	.126**	.065	.037	.295**	.173**	.103**	.231**	.106**	.102**	.328**	.293**	.325**	1			
SUP2	.153**	.224**	.195**	.170**	.085	.076	.275**	.171**	.140**	.261**	.087	.122**	.340**	.359**	.349**	.816**	1		
ATT1	.213**	.287**	.389**	.306**	.234**	.094**	.164**	.123**	.221**	.113**	.281**	.090**	.225**	.244**	.195**	.105**	.139**	1	
ATT2	.224**	.281**	.299**	.342**	.268**	.203**	.209**	.208**	.217**	.166**	.268**	.209**	.253**	.370**	.287**	.117**	.175**	.696**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ตอนที่ 2 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย

การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย เป็นการทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกันหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2), ค่าอัตราส่วนไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ (χ^2/df), GFI, AGFI, SRMR, RMSEA, NFI, IFI, CFI, PGFI, PNFI และ CN โดยมีลำดับการนำเสนอ ดังนี้

การตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนการปรับรูปแบบ ดำเนินการเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลแสดงดังตาราง 8

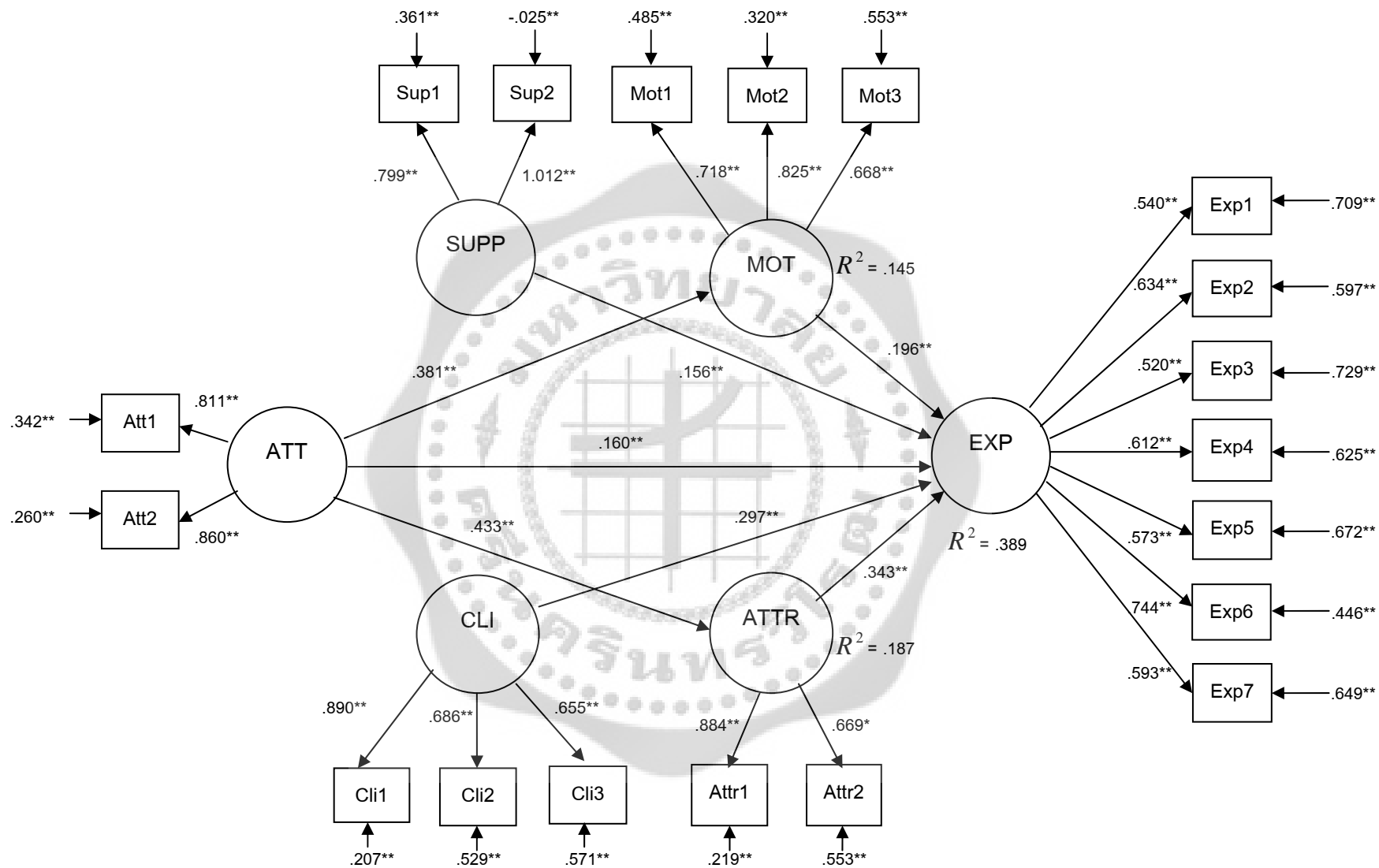
ตาราง 8 ค่าสถิติความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย ตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ก่อน-หลังการปรับโมเดล

ประเภทดัชนี	ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	
			ก่อนการปรับโมเดล	หลังการปรับโมเดล
ดัชนีวัดความกลมกลืน สัมบูรณ์	χ^2/df	< 3.00	608.422/145 = 4.196	55.181/53 = 1.041
	p value of χ^2	>.05	.000	.506
	GFI	>.90	.872	.988
	AGFI	>.90	.832	.955
	SRMR	<.05	.133	.046
	RMSEA	<.05	.085	.000
ดัชนีวัดความกลมกลืน เชิงเปรียบเทียบ	NFI	≥ .90	.898	.991
	IFI	≥ .90	.920	1.00
	CFI	≥ .90	.920	1.00
ดัชนีวัดความกลมกลืน เชิงประหยัด	PGFI	≥ .90	.665	.275
	PNFI	≥ .90	.761	.307
ดัชนีระบุขนาดของกลุ่ม ตัวอย่าง	CN	≥ 200	134.817	631.872

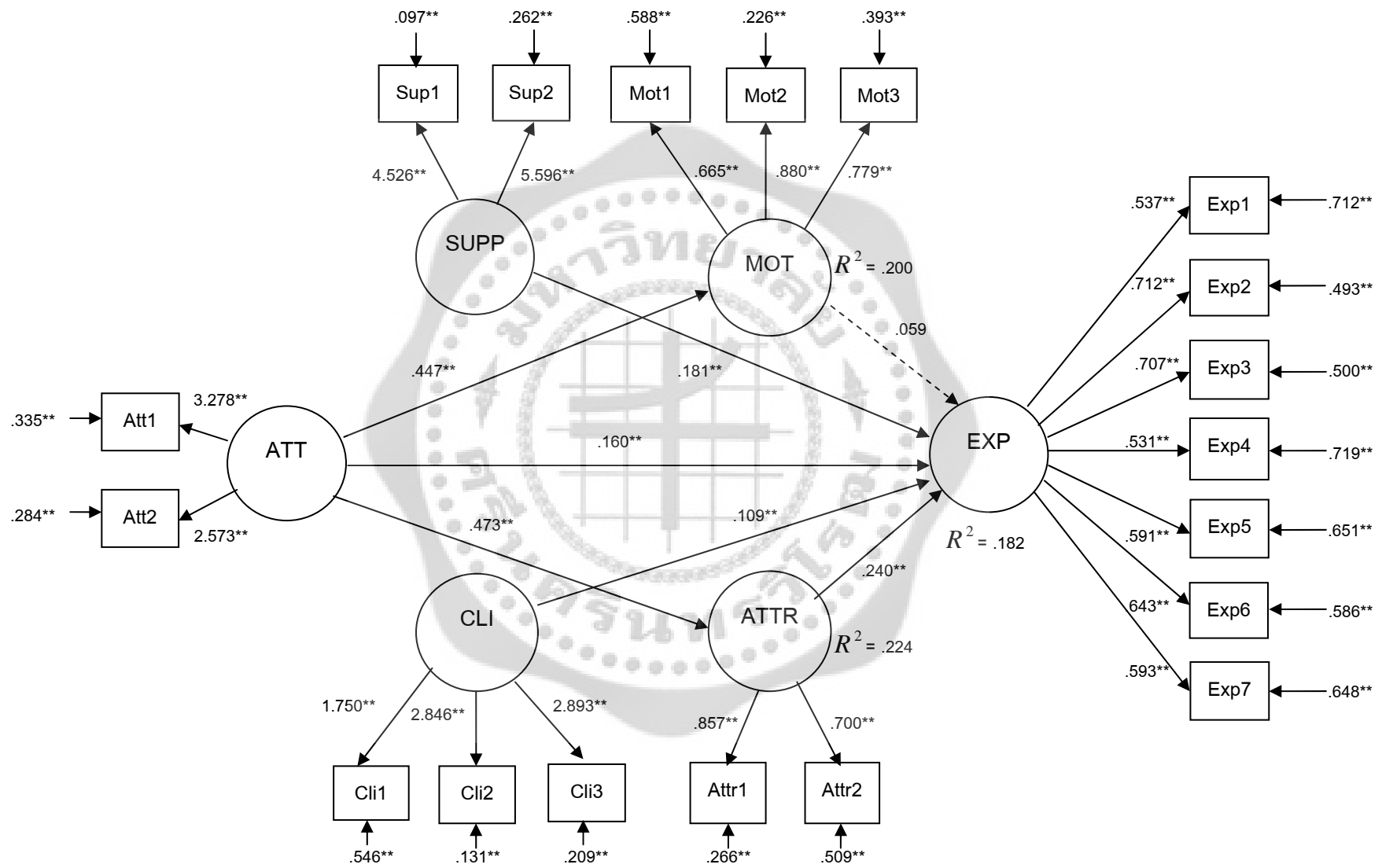
จากตาราง 8 การทดสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนการปรับโมเดลพบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 608.422 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p value of $\chi^2 = .000$) ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และอัตราส่วนไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ (χ^2/df) เท่ากับ 4.196 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (<2.00) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาดัชนีวัดความกลมกลืน พบว่า ดัชนีวัดความกลมกลืนสัมบูรณ์ ได้แก่ GFI มีค่าเท่ากับ .872 AGFI มีค่าเท่ากับ .832 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (>.90) SRMR มีค่าเท่ากับ .133 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ .085 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (<.05) เมื่อพิจารณาดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ พบว่า NFI มีค่าเท่ากับ .898 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (>.90) มีเพียง IFI มีค่าเท่ากับ .920 และ CFI มีค่าเท่ากับ .920 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (>.90) เมื่อพิจารณาดัชนี วัดความกลมกลืนเชิงประจักษ์พบว่า PGFI มีค่าเท่ากับ .665 และ PNFI มีค่าเท่ากับ .761 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ($\geq .90$) และเมื่อพิจารณาดัชนีระบุขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (CN) พบว่ามีค่าเท่ากับ 134.817 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (≥ 200) เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า โมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงต้องปรับโมเดลให้มีความสอดคล้องกลมกลืนกันมากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยได้ปรับให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์กัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันได้ โดยในการปรับโมเดลจะพิจารณาค่าเสนอแนะจากโปรแกรมหรือดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices: MI) ร่วมกับค่าการเปลี่ยนแปลงพารามิเตอร์ที่คาดหวังมาตรฐาน (Standardized Expected Parameter Change: SEPC) จนได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

หลังการปรับโมเดล พบว่าค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 55.181 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p value of $\chi^2 = .506$) ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และอัตราส่วนไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ (χ^2/df) เท่ากับ 1.041 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (<2.00) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาดัชนีวัดความกลมกลืน พบว่า ดัชนีวัดความกลมกลืนสัมบูรณ์ ได้แก่ GFI มีค่าเท่ากับ .988 AGFI มีค่าเท่ากับ .955 ซึ่งมีค่าสูงขึ้นกว่าเดิมและผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (>.90) SRMR ลดลงจากเดิม มีค่าเท่ากับ .046 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (<.05)

เมื่อพิจารณาดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบพบว่า NFI มีค่าเท่ากับ .991 , IFI มีค่าเท่ากับ 1.00 และ CFI มีค่าเท่ากับ 1.00 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (>.90) ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงประจักษ์พบว่า PGFI มีค่าเท่ากับ .275 และ PNFI มีค่าเท่ากับ .307 ซึ่งลดลงจากเดิมและไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ($\geq .90$) และเมื่อพิจารณาดัชนีระบุขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (CN) พบว่ามีค่าเท่ากับ 631.872 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (≥ 200) เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุหลังการปรับโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพประกอบ 4 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยตามภาวะสันนิษฐาน หลังการปรับโมเดล



ภาพประกอบ 3 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยก่อนการปรับโมเดล

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม

การพิจารณาเฉพาะอิทธิพลทางตรงระหว่างแต่ละตัวแปรแฝงนั้น ยังไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ซึ่งตัวแปรต่างๆ สามารถส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกัน เพื่อความชัดเจนในการสรุปอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุต่อตัวแปรผล ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอผลของอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุต่อตัวแปรผลออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) แสดงดังตาราง 9

ตาราง 9 อิทธิพลทางตรง (Direct effects: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects: IE) และอิทธิพลรวม (Total effects: TE) และค่าสัมประสิทธิ์ที่กำหนด (Coefficient of determination: R^2) ของความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย หลังการปรับโมเดล

ตัวแปรผล	R^2	อิทธิพล	ตัวแปรสาเหตุ				
			ATTR	MOT	ATT	SUPP	CLI
EXP	.389	DE	.343**	.196**	.162**	.156**	.297**
		IE	-	-	.223**	-	.-
		TE	.343**	.196**	.385**	.156**	.297**
ATTR	.187	DE	-	-	.433**	-	-
		IE	-	-	-	-	-
		TE	-	-	.433**	-	-
MOT	.145	DE	-	-	.381**	-	-
		IE	-	-	-	-	-
		TE	-	-	.381**	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 เมื่อพิจารณาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย (EXP) เป็นตัวแปรตามในสมการโครงสร้างที่ 1 พบว่า ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรแฝงเจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (ATT) มากที่สุด รองลงมาได้แก่ คุณลักษณะของครูปฐมวัย (ATTR) บรรยากาศในการทำงาน (CLI) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOT) และการสนับสนุนจากผู้บริหาร (SUPP) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .385 .343 .297 .196 และ .156 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงคุณลักษณะของครูปฐมวัย (ATTR) มากที่สุด รองลงมาได้แก่ CLI) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOT) เจตคติต่อการจัดประสบการณ์

การเรียนรู้ (ATT) และการสนับสนุนจากผู้บริหาร (SUPP) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .343 .297 .196 .162 และ .156 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า นอกจากนี้ตัวแปรแฝงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย (EXP) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจาก ตัวแปรแฝงเจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (ATT) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .223 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยตัวแปรสาเหตุอธิบายความแปรปรวนของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย (EXP) ได้ร้อยละ 38.90

เมื่อพิจารณาคูณลักษณะของครูปฐมวัย (ATTR) เป็นตัวแปรตามในสมการโครงสร้างที่ 2 พบว่า ได้รับอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงเจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (ATT) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .433 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรสาเหตุอธิบายความแปรปรวนของคูณลักษณะของครูปฐมวัย (ATTR) ได้ร้อยละ 18.70

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOT) เป็นตัวแปรตามในสมการโครงสร้างที่ 3 พบว่า ได้รับอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงเจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (ATT) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .381 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรสาเหตุอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOT) ได้ร้อยละ 14.50



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการค้นคว้า

การศึกษานี้วิจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี มีจุดมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนของผู้บริหาร เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ บรรยากาศในการทำงาน และคุณลักษณะของครูปฐมวัย กับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนของผู้บริหาร เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ บรรยากาศในการทำงาน และคุณลักษณะของครูปฐมวัย กับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนในระดับปฐมวัย ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2554 ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี จำนวน 437 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีจำนวน 6 ฉบับ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีรายละเอียดและคุณภาพของเครื่องมือดังนี้ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามวัดการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย จำนวน 35 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .909 ฉบับที่ 2 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .885 ฉบับที่ 3 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหาร จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .944 ฉบับที่ 4 แบบสอบถามวัดเจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ จำนวน 14 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .912 ฉบับที่ 5 แบบสอบถามวัดบรรยากาศในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .909 ฉบับที่ 6 แบบสอบถามวัดคุณลักษณะของครูปฐมวัย จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .878

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้ง 6 ฉบับ ไปเก็บรวบรวมกับครูปฐมวัยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 ฉบับ จากนั้นพิจารณาความสมบูรณ์และความตั้งใจตอบแบบสอบถาม/แบบทดสอบไว้จำนวน 437 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.11 ของแบบสอบถามทั้งหมด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ ความโด่ง และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่าค่าเฉลี่ยของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนของผู้บริหาร เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ บรรยากาศในการทำงาน และคุณลักษณะของครูปฐมวัย ทั้งฉบับอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.048 , 4.160 , 3.745 , 4.248 , 3.900 และ 4.352 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูลจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายพบว่าการกระจายของข้อมูล ส่วนผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ และความโด่งหลังการปรับคะแนนเป็นคะแนนมาตรฐาน แล้วพบว่า การแจกแจงของข้อมูลส่วนใหญ่มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ หลังจากนั้นทำการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรม LISREL โดยพิจารณาค่าสถิติ และดัชนีวัดความกลมกลืน ได้แก่ ดัชนีวัดความกลมกลืนสัมบูรณ์ ได้แก่ χ^2 , ค่าอัตราส่วนไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ (χ^2/df), GFI, AGFI, SRMR, RMSEA ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ ได้แก่ NFI, IFI, CFI และดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงประหยัด ได้แก่ PGFI, PNFI

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสมมติฐานการวิจัยมี ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนของผู้บริหาร เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ บรรยากาศในการทำงาน และคุณลักษณะของครูปฐมวัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า จากการวิเคราะห์ครั้งแรกรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามภาวะสันนิษฐานก่อนการดำเนินการปรับรูปแบบไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับให้มีความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์กัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของตัวแปรต่างๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันได้หลังดำเนินการปรับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุใหม่ พบว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพบค่าสถิติและดัชนีส่วนใหญ่มีค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้ $\chi^2 = 55.181$, p value of $\chi^2 = .506$, $\chi^2/df = 1.041$, GFI = .988, AGFI = .955, SRMR = .046, RMSEA = .000, NFI = 1.00, IFI = 1.00, CFI = .275, PGFI = .307, PNFI = .307, CN = 631.872

3. ผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรสาเหตุต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยได้ร้อยละ 38.90 โดยตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยมากที่สุดได้แก่ เจตคติต่อการจัดประสบการณ์ รองลงมาได้แก่ คุณลักษณะของครูปฐมวัย บรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .385 .343 .297 .196 และ .156 ตามลำดับ ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยมากที่สุดได้แก่ คุณลักษณะของครูปฐมวัย บรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อการจัดประสบการณ์ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .343 .297 .196 .162 และ .156 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย ได้แก่ เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .223

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี หลังการปรับรูปแบบพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจนมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรสาเหตุทั้ง 5 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยได้ร้อยละ 38.90 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม พบว่า เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านคุณลักษณะของครูปฐมวัย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คุณลักษณะของครูปฐมวัยมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย การสนับสนุนจากผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สามารถแยกอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจาก ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีความมุ่งมั่นที่ผลสำเร็จของงาน ทำงานอย่างเป็นขั้นตอน ปรับปรุงหาข้อบกพร่องเพื่อพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย และจะมีความสุขความภาคภูมิใจถ้าทำงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก หากผู้ทำงานได้รับแรงจูงใจระดับสูง ย่อมทำให้พวกเขาตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ย่อท้อ การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ จะต้องมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเสียก่อน สอดคล้องกับ แอทคินสัน (Atkinson. 1966) ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงการคาดหวัง โอกาสของความสำเร็จทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจ ความคาดหวังของบุคคลจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลนั้นทำงานตามเป้าหมาย และทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในเป้าหมายนั้น และหากบุคคลนั้นมีความคาดหวังสูงจะทำให้ความตั้งใจในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สตักแมน; และแยมมาริโน (Struckman; & Yammarino. 2003: 234 - 246) ได้

ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสามารถแบ่งออกเป็นสองประเภทที่สำคัญๆ ได้แก่ (1) ปัจจัยสนับสนุนจากภายนอก (Extrinsic Reinforcement) เช่น การจ่ายเงินเดือนที่ดี สถานภาพความมั่นคงในการทำงาน กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร คุณภาพของผู้บังคับบัญชา การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และเงื่อนไขการทำงาน เป็นต้น (2) ปัจจัยสนับสนุนจากภายใน (Intrinsic Reinforcement) เช่น การประสบความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในงาน การยอมรับความเจริญเติบโต และการมีอำนาจ สอดคล้องกับนิรมล สังธิกุล (2547:62-64) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มครีเนครินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลทางบวกต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการ ที่จะพยายามทำกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ไม่ว่าจะงานนั้นจะมีความยากลำบากหรือประสบปัญหาอุปสรรคมากน้อยเพียงใดก็ตาม บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะอดทนและไม่เกิดความย่อท้อ

2. การสนับสนุนจากผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก มีการกำหนดไว้ในมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาให้ ผู้บริหารของสถานศึกษาแสดงบทบาทภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การทำงานของครูผู้สอนปฐมวัยมีความชัดเจนมีความเป็นเอกลักษณ์ โดยผู้บริหารที่ต้องให้ความเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ แก่ครูผู้สอนระดับปฐมวัย เช่น การให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในหลักสูตร การจัดประสบการณ์ การส่งครูเข้ารับการอบรม สัมมนา สนับสนุนให้ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็น และมีความเป็นประชาธิปไตย จึงทำให้ตัวแปรการสนับสนุนจากผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครู ซึ่งสอดคล้องกับ จรูญ ชูลาภ (2545: 12-13) ได้กล่าวถึงกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา จัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาครูให้เข้าใจและมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน ระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นต้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในด้านต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารเป็นคนดี มีความยุติธรรม มีความสามารถเป็นที่ยอมรับของครูผู้สอนและคนทั่วไปทำให้ครูผู้สอนปฐมวัยมีความมั่นใจและมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารเกิดความมั่นใจ ในการปฏิบัติงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้นำเป็นตัวกำหนดที่สำคัญของความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรที่มีภาวะผู้นำ ทำให้การทำงานของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญของความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรและมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน ทั้งการสร้างพฤติกรรมและการควบคุมพฤติกรรม จะส่งผลต่อความสำเร็จในการสอน และสอดคล้องกับธนู มีสัตย์ (2542: 52) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูดีเด่นระดับก่อนประถมศึกษาใน

โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน มีความเห็นว่าได้สนับสนุนงานด้านด้านวิชาการพร้อมทั้งวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนจนสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับครูระดับก่อนประถมศึกษา

3. เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านคุณลักษณะของครูปฐมวัย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูที่มีเจตคติที่ดีต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้จะเชื่อว่าการเรียนรู้ที่หลากหลายมีส่วนช่วยให้เด็กได้เรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพตามความแตกต่างระหว่างบุคคล การประเมินผู้เรียนประเมินพัฒนาการมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาพัฒนาการเด็ก การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนส่งผลต่อการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ซึ่งเจตคติดังกล่าวทำให้ครูสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้ดี สอดคล้องกับ สุพิน เตชakupต์ (2539: 53-55) ที่กล่าวถึงเจตคติของคนที่มีความสูงจะมีลักษณะ ดังนี้ รักชื่อเสียงของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อผลของกิจกรรมต่างๆ ที่ทำไม่ว่าจะออกมาในรูปใด มองสิ่งต่างๆ ในแง่ดี และเชื่อว่าสิ่งต่างๆ นั้น สามารถทำให้ดีขึ้นได้ จะตั้งเป้าหมายและกระทำการต่างๆ ให้เป็นไปในทิศทางสู่เป้าหมาย เป็นผู้แสวงหาสิ่งใหม่ๆ และดีกว่า เพื่อทำงานให้ดีขึ้น และสอดคล้องกับใจนวล พรหมมณี (2550: 93-97) ที่ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเจตคติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

4. บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องมาจาก บรรยากาศองค์การเป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญ และมีผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพราะบรรยากาศในองค์กรนั้นส่งผลต่อสุขภาพทั้งทางกายและใจของครู โดยสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานของครูในองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร และกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร สอดคล้องกับนิรมล สังธิกุล (2547: 63) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มสตรี นครินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะหากบรรยากาศในการทำงานของครูดี คือสภาพแวดล้อมโดยรวม ขนาดของห้องเรียน ปริมาณสื่อและอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการสอนมีเพียงพอและพร้อมใช้งานย่อมทำให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ดียิ่งขึ้น

5. คุณลักษณะของครูปฐมวัยมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูอนุบาลเป็นผู้ที่จัดประสบการณ์ให้แก่เด็ก เพื่อให้เด็กเกิดความเรียนรู้ ครูจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการจัดประสบการณ์

มีจิตวิทยาในการสอน มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถจัดประสบการณ์ให้เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของเด็กแต่ละคน การจัดกิจกรรมต้องจัดให้มีความหลากหลาย เพื่อให้เด็กเกิดการพัฒนาสูงสุดและมีความสุขกับการเรียน (ราศี ทองสวัสดิ์. 2538: 34 – 35) ครูที่มีคุณลักษณะด้านวิชาชีพจะเป็นผู้ที่รู้จักศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการสอนซึ่งเป็นการปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาวิชาชีพ รวมถึงมีความคิดเป็นของตนเองเพื่อประโยชน์ในการสอน ตลอดจนการแสดงความคิดเห็นหรือให้ความรู้ใหม่ๆ ต่อผู้เรียนและสาธารณชน เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการเรียนการสอนได้ (ประสงค์ ภูมิพัทธ์. 2542: 24; อ้างอิงจาก สายหยุด จำปาทอง. 2532: 24-25) สอดคล้องกับมัทนา ปันม่วง (2536: 77-78) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่ส่งเสริมให้ครูมีประสิทธิภาพการสอน และศึกษาองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพของครูผู้สอน ช่วยให้บรรยากาศในการสอนที่ดี และสามารถทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับพรรณวิภา เสาเวียง (2549: 97-98) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะครูเป็นผู้ช่วยหล่อหลอมและปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่เด็กให้เจริญเติบโตไปในแนวทางที่พึงประสงค์ การแสดงออกของครูมิใช่แต่เพียงเป็นสิ่งที่มียุทธิพลในการที่จะทำให้นักเรียนทำตามอย่างเท่านั้น แต่จะเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการสอนด้วย ครูที่มีบุคลิกลักษณะดีเยี่ยมจะปกครองนักเรียนในชั้นได้ดี ทำให้นักเรียนเกิดความพอใจรักใคร่ในศรัทธาตัวครู ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการเรียนการสอนของครู ทำให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี นำไปสู่ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัย ไปใช้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 คุณลักษณะของครูปฐมวัย เป็นลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากครูผู้สอนในระดับอื่นๆ เนื่องจากนักเรียนเด็กในระดับปฐมวัยนั้นกำลังเรียนรู้และจดจำแบบอย่างพฤติกรรมที่ดีและไม่ดีจากผู้ใหญ่รอบๆตัว ดังนั้นในการคัดเลือกครูที่เข้ามาสอนนั้นจึงจำเป็นต้องพิจารณาคุณลักษณะของครูปฐมวัย ซึ่งรวมทั้งเจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เนื่องจากการสอนเด็กปฐมวัยนั้นไม่ได้เน้นที่การอ่าน – เขียน แต่เป็นส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้านของเด็กให้ถึงพร้อมตามวัยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมอันดีงามอีกประการหนึ่ง

1.2 บรรยากาศในการทำงาน และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ก็เป็นสิ่งสำคัญต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานของรัฐที่ใกล้ชิดกับประชาชนมาก และการจัดการศึกษาก็เป็นส่วนหนึ่งในภารกิจพื้นฐานที่ต้องจัดบริการให้แก่ประชาชน การที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนแก่ครูในด้านต่างๆ จะช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังช่วยให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมาศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาในครั้งนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยได้ร้อยละ 38.90 ที่เหลือจะเป็นอิทธิพลตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ ดังนั้นการพัฒนาโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย ควรพิจารณานำตัวแปรที่เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในส่วนของนโยบายหลักสูตร และการบริหารจัดการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มาร่วมพิจารณาคัดเลือกเป็นตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุเพิ่มเติม

2.2 สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะครูปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดชลบุรีเท่านั้น ดังนั้นจึงควรศึกษากับประชากรในสังกัดที่แตกต่างกัน หรือในจังหวัดที่มีบริบทด้านสภาพเศรษฐกิจ และสังคมที่แตกต่างกัน เพื่อจะได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยในองค์รวมต่อไป



บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรมการปกครอง. (2544). *แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระยะ 15 ปี*
(พ.ศ. 2545 – 2559). กรุงเทพฯ: สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่นกรมการปกครอง
กระทรวงมหาดไทย.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). *คู่มือหลักสูตรก่อนประถมศึกษา พุทธศักราช 2540*
(อายุ 3-6ปี). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. กระทรวงมหาดไทย. (2548.). *มาตรฐานการจัดการศึกษาท้องถิ่น*.
มปท.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2551). *การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย*. กรุงเทพฯ:
มิตรสัมพันธ์กราฟฟิค.
- โกวิท ประวาลพุกษ์. (2534). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอนาคตตามแนวหลักสูตร*
ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- ชั้นทอง พะชะ. (2551). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูปฐมวัยสังกัดสำนักงาน*
เขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การวิจัยการศึกษา). มหาสารคาม:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ขนิษฐา วิเศษสาทร และมุกดา ศรียงค์. (2537). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร*. กรุงเทพฯ:
โครงการคุรุสภา, สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2534). *คณะอนุกรรมการส่งเสริมวิชาชีพ*.
รายงานการศึกษาเรื่องเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู*
วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จรัญศรี บัวรุ่ง. (2546). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน*
ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (ปฐมวัยศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- จรรยา ชูลาภ. (2545). ผู้บริหารกับกลยุทธ์ Children Centered. ข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: สหมิตรพรินต์ติ้ง.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2533). คุณลักษณะบางประการของผู้บริหารบรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด.(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ใจนวล พรหมมณี. (2550). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2543). โมเดล LISREL เพื่อการวิจัย. (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เฉลิมพล โพธิ์ศรี. (2546). การวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(วิจัยการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2546). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ดารณี พานทอง. (2536). ทฤษฎีการจูงใจ Theory of persuasion. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ถวิล ธาราโกชน. (2532). จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ทิสนา แคมมณี. (2549). ศาสตร์การสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพประสิทธิ์ ช่วยสุข. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนภัทร จงหม่อง. (2549). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในอำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ธนู มีสัตย์. (2542). พฤติกรรมการสอนของครูดีเด่นระดับก่อนประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (ประถมศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิรมล สังธิกุล. (2547). *ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของครูกลุ่มสตรีนครินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นันทิยา น้อยจันทร์. (2549). *การประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิตินัย.
- นภเนตร ธรรมบวร. (2549). *การพัฒนากระบวนการคิดในเด็กปฐมวัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. (2547). *การวัดประเมินการเรียนรู้ (การวัดประเมินแนวใหม่) (เอกสารประกอบคำสอน)*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจวรรณ นุชโส. (2552). *ผลการนิเทศการสอนแบบคู่สัญญาที่มีต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูปฐมวัย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษาการพิมพ์.
- พงษ์สวัสดิ์ วงศ์ประชา. (2543). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลสำเร็จ การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- พรวิมล ระวันประโคน. (2545). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับพฤติกรรมการสอนของครูที่สอนวิชาภาษาอังกฤษ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการวิเคราะห์เส้นทาง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณวิภา เสาวเวียง. (2549). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูปฐมวัยสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- พัฒนา ชัชพงศ์. (2530). *การจัดประสบการณ์และกิจกรรมระดับปฐมวัย*. (เอกสารการบรรยาย). กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- พิทักษ์ วงแหวน. (2546). การศึกษาปัจจัยพระดับที่ส่งผลต่อพฤติกรรมใฝ่เรียนของนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดศรีสะเกษ. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.
(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เพราพรรณ เปลียนภู. (2542). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- ภรณ์ คุรุรัตน์. (2540). การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: เซเว่น พรินติ้ง กรุ๊ป.
- มัทนา ปันม่วง. (2536). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การวัดผลการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- มยุรี ศรีชัย. (2538). เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง. กรุงเทพฯ: วี.เจ.พรินติ้ง
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2538). เอกสารการสอนชุดวิชาการสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต
ระดับปฐมวัยศึกษาหน่วยที่ 8-15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
ถ่ายเอกสาร.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2540). การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: แม็ค.
----- (2542). กิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: แม็ค.
- รัชนิกร ประสาร. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครู
ประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา.
ปรินญาณินพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ราตี ทองสวัสดิ์. (2538). “รุ่งอรุณของชีวิต” เอกสารประกอบการอบรมครูสอนชั้นอนุบาลห้องเรียน
เปิดใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). การปฏิบัติการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มติชน.
- วรรณดี แสงประทีปทอง. (2544). เจตคติ: แนวคิด วิธีการและมาตรวัด. นนทบุรี:
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2544). การวิจัยทางการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศักดิ์ สุนทรเสถียร. (2531). เจตคติ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ทดสอบและวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ:
คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด พรหมจ้อย และสุพัตร์ พิบูลย์. (2544). การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- สมถวิล แก้วปลั่ง. (2542). บรรยากาขององค์กรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2523). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ *Modern personnel management*.
กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- สมพิศ เก่งพานิช. (2549). ความคาดหวังในการสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนวัดแจรงร้อน สำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์. ค.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- สร้อยตระกูล (ดีวนานนท์) อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์. (2538). แนวการจัดประสบการณ์ปฐมวัยศึกษา (หลักสูตรการศึกษา ปฐมวัย). กรุงเทพฯ: ดวงกลม.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2544). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์; และคนอื่นๆ. (2549). แบบจำลองสมการโครงสร้าง: การใช้โปรแกรม LISREL PRELIS และ SIMPLIS (เทคนิคการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่นิยมใช้กันมากในปัจจุบัน). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุพัตรา สุภาพ. (2540). สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุพิญญ เกษาคุปต์. (2535). ความรู้เบื้องต้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุภมาศ อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2551). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพฯ: มิสชั่น มีเดีย.
- สุภาพ เต็มรัตน์. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตภาคใต้ตอนบน. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2545). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาดา วาระดี. (2551). ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุโท เจริญสุข. (2531). หลักจิตวิทยาและพัฒนาการมนุษย์. กรุงเทพฯ: แพร์พิทยา.
- สุนีย์ บุญทิม. (2542). การศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในช่วงปฏิรูปการศึกษา (2539-2550) ตามความคาดหวังของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(.....). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เสรี ชัดเข้ม. (2548). โมเดลสมการโครงสร้าง. (เอกสารประกอบคำสอน). ภาควิชาการวิจัยและวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2542*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ ประสานมิตร.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานวิชาชีพ
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- อวิรุทธ์ ผลทรัพย์. (2551) *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความคิดเชิงบวก
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1*.
ปริญญาโท กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉราพร บุญญพนิช. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีต่อความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้น
ผู้เรียนเป็นสำคัญของครูประถมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 1*. ปริญญาโท กศ.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อาคม วัตไชย. (2547). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา:
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Atkinson, John W. (1964). *An Introduction to Motivation*. Princeton: DVan Nostrand.
- Dorman. (2003). <http://www.newcastle.edu.au/journal/ajedp>. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2010.
- Herman, Herbert J.M. (1970, August). A Questionnaire Measures of Achievement
Motivation. *Journal of Applied Psychology*. 54: 354-355.
- Guilford, J.P. (1967). *The Nature of Human Intelligence*. New York: McGraw-Hill.
- Halpin, A.W., & Croft, D.B. (1963). *The Organization Climate of Schools Chicago*.
University of Chicago: Midwest Administration Center.
- Krajewski, Robert J.; Martin John S.; & Walden John C. (1983). *The Elementary School
Principalship for the 1980S*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New Jersey: D. Van Nostrand
Company.
- Miller, Nancy Gardner. (1998). "Sense of Place: The Relationship between the Office
Environment and Perceived Productivity" *Dissertation Abstracts International*.
58(12): 4479-A.
- Morrison. (1995). *Early Childhood Education Today*. 5th ed. New York: Macmillan
Publishing Co.
- Phillips, Audrey Patricia. (1993). "Characteristics of Knowledge in Effective; & Less Effective
Elementary Science Teachers" *Dissertation Abstracts International*. 53(7): 2317-A.
- Ryan, Sharon Kaye. (1999, April). *Freedom to Choose; A Post – Structural Study of Child –
Centered Pedagogy in a Kindergarten Classroom (Urban Education,
Minority students)*. *Dissertation Abstracts*. 59(10): 3731-A.

Spafford, Carol Sullivan, Pesce, Augustus I. And Grosser, George S. (1997).

The Cyclopaedia Education Dictionary. Albany: Delmar Publishers.

Struckman, K. C.; & Yammarino, J. F. (2003). Managing Through Multiple Change

Activities: A Solution to the Enigma of the 21St Century. *Organizational Dynamics*.

32(3): 234-246.

Theera Somkaew. (1987). *Organizational Climate; & Effectiveness of Colleges of Physical*

Education in Thailand. Phillippines: University of Northern Phillippines.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------|
| 1. อาจารย์ ดร. อรุมา เจริญสุข | ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา |
| | คณะศึกษาศาสตร์ |
| | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์ ดร. สุจินดา ขจรรุ่งศิลป์ | สาขาวิชาการศึกษปฐมวัย |
| | คณะศึกษาศาสตร์ |
| | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. อาจารย์ ดร. สุทธาภา โชติประดิษฐ์ | ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ |
| | คณะศึกษาศาสตร์ |
| | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4. อาจารย์ ดร. เสาวคนธ์ จันทร์ผ่องศรี | ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ |
| | สำนักการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี |
| | จังหวัดชลบุรี |
| 5. อาจารย์กรรณิการ์ โลहितโยธิน | ครู ชำนาญการพิเศษ |
| | โรงเรียนอนุบาลชลบุรี |
| | จังหวัดชลบุรี |





ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 10 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)					
	การจัด ประสบการณ์ การเรียนรู้	การสนับสนุนของ ผู้บริหาร	เจตคติต่อการจัด ประสบการณ์ การเรียนรู้	คุณลักษณะของ ครูปฐมวัย	แรงจูงใจไม่ สัมฤทธิ์	บรรยากาศใน การทำงาน
1	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
2	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
3	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
4	1.0	0.8	1.0	1.0	0.8	1.0
5	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
6	1.0	0.6	1.0	1.0	1.0	1.0
7	1.0	1.0	0.8	1.0	1.0	1.0
8	0.8	1.0	1.0	1.0	1.0	0.8
9	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
10	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
11	1.0	1.0	1.0	1.0	0.8	1.0
12	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.8
13	1.0	0.8	1.0	1.0	1.0	0.8
14	0.6	1.0	1.0	1.0	1.0	0.8
15	0.8	1.0		1.0	1.0	0.8
16	0.8					
17	1.0					
18	1.0					
19	1.0					
20	1.0					
21	1.0					
22	1.0					
23	1.0					
24	0.8					
25	0.8					

ตาราง 10 (ต่อ).

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)					
	การจัด ประสบการณ์ การเรียนรู้	การสนับสนุนของ ผู้บริหาร	เจตคติต่อการจัด ประสบการณ์ การเรียนรู้	คุณลักษณะของ ครูปทุมวัย	แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์	บรรยากาศใน การทำงาน
26	1.0					
27	1.0					
28	1.0					
29	1.0					
30	1.0					
31	0.8					
32	0.8					
33	0.8					
34	1.0					
35	1.0					

หมายเหตุ: แบบสอบถามทั้ง 6 ฉบับ มีความเที่ยงตรงเชิงทฤษฎี พิจารณาจากค่า IOC ≥ 0.6



ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 11 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (r)					
	การจัด ประสบการณ์ การเรียนรู้	การสนับสนุนของ ผู้บริหาร	เจตคติต่อการจัด ประสบการณ์ การเรียนรู้	คุณลักษณะของ ครูปทุมวัย	แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์	บรรยากาศใน การทำงาน
1	.258	.636	.593	.314	.447	.629
2	.409	.703	.544	.235	.394	.699
3	.320	.813	.504	.441	.587	.622
4	.606	.693	.505	.539	.564	.606
5	.214	.665	.658	.550	.437	.792
6	.451	.705	.541	.713	.700	.751
7	.440	.785	.544	.574	.659	.700
8	.600	.646	.499	.592	.646	.640
9	.356	.714	.653	.512	.400	.660
10	.257	.767	.767	.592	.695	.560
11	.408	.716	.639	.539	.599	.584
12	.453	.725	.544	.656	.590	.694
13	.574	.595	.557	.692	.462	.627
14	.498	.737	.650	.776	.566	.773
15	.364	.696		.507	.579	.584
16	.524					
17	.417					
18	.510					
19	.572					
20	.496					
21	.453					
22	.641					
23	.205					
24	.482					
25	.408					

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (r)					
	การจัด ประสบการณ์ การเรียนรู้	การสนับสนุนของ ผู้บริหาร	เจตคติต่อการจัด ประสบการณ์ การเรียนรู้	คุณลักษณะของ ครูปทุมวัย	แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์	บรรยากาศใน การทำงาน
26	.505					
27	.313					
28	.771					
29	.718					
30	.490					
31	.459					
32	.550					
33	.487					
34	.567					
35	.318					
ค่าความ เชื่อมั่น	.909	.944	.912	.878	.885	.909

หมายเหตุ: แบบสอบถามทั้ง 6 ฉบับ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ผ่านเกณฑ์กำหนดทุกข้อ
พิจารณาจากค่า IOC ≥ 0.6



ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย
ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามชุดนี้ คือ ครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และผู้ดูแลเด็ก
2. แบบสอบถามนี้มีอยู่ 2 ตอน คือ
 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
3. ข้อมูลในแบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น และไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน และสถานภาพทางราชการของท่านแต่อย่างใด
4. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ โดยผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของแต่ละท่านไว้เป็นความลับและไม่เฉพาะเจาะจงว่าเป็นคำตอบของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง คำตอบของท่านมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ
 นายชัยวัฒน์ เล็กอุฒินันท์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม**คำชี้แจง** โปรดกรอรายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน

1. อายุ ไม่เกิน 30 ปี
 30 - 40 ปี
 40 ปีขึ้นไป

2. วุฒิทางการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการสอนเด็กปฐมวัย
 ต่ำกว่า 5 ปี
 5-10 ปี
 10 ปีขึ้นไป

4. จำนวนนักเรียนในห้องเรียน
 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 คน
 21 - 30 คน
 มากกว่า 30 คน



ตอนที่ 2 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงหรือสอดคล้องกับการปฏิบัติของท่านที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		เป็นประจำ	เป็นส่วนใหญ่	เป็นบางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
	กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ					
1	ท่านจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะโดย หมุนเวียนรูปแบบการเคลื่อนไหวในแต่ละสัปดาห์					
2	ท่านใช้สื่อ-อุปกรณ์ ประกอบการจัดกิจกรรม เคลื่อนไหวและจังหวะ เช่น เครื่องเคาะจังหวะ ริบบิ้น ผ้าเช็ดหน้า					
3	ท่านจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ โดยให้ ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดท่าทางด้วยตนเองตาม จินตนาการ					
4	ท่านจัดกิจกรรมเคลื่อนไหว โดยให้ผู้เรียน เคลื่อนไหว ทำท่ากายบริหารประกอบเพลง					
5	ท่านจัดกิจกรรมโดยให้ผู้เรียนเคลื่อนไหวตามคำสั่ง คำบรรยาย หรือข้อตกลงก่อนเริ่มกิจกรรม					
	กิจกรรมเสริมประสบการณ์					
6	ท่านใช้คำถามกระตุ้นการคิดให้ผู้เรียนร่วมกันตอบ					
7	ท่านให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรม โดยเน้นการทดลอง/ ปฏิบัติการทำด้วยตนเอง					
8	ท่านใช้สื่อของจริงในการจัดประสบการณ์					
9	ท่านให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการทำกิจกรรมผ่าน ประสาทสัมผัสทั้งห้า					
10	ท่านจัดประสบการณ์กลุ่มให้ผู้เรียนร่วมกันวางแผน การทำงาน และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ					
	กิจกรรมสร้างสรรค์					
11	ท่านจัดเตรียมอุปกรณ์ในการทำกิจกรรมสร้างสรรค์ อย่างน้อย 3-5 กิจกรรม ใน 1 วัน					
12	ท่านให้ผู้เรียนทำงานศิลปะ แล้วเล่าเรื่องผลงานของ ตนเอง เมื่อทำเสร็จแล้ว					
13	ท่านจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ที่หลากหลายในแต่ละ สัปดาห์ เช่น ฉีก ปะ ตัด เล่นกับสีน้ำ ประติมากรรม ภูมิ ภาพ เป็นต้น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		เป็นประจำ	เป็นส่วนใหญ่	เป็นบางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
14	ท่านจัดประสบการณ์โดยให้ผู้เรียนมีอิสระในการเลือกทำกิจกรรมตามความสนใจ					
15	ท่านจัดกิจกรรมสร้างสรรค์โดยใช้วัสดุเหลือใช้ วัสดุจากธรรมชาติ เป็นต้น					
16	กิจกรรมเสรี ท่านจัดมุมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหน่วยการจัดประสบการณ์ อย่างน้อย 4 มุม ในห้องเรียน					
17	ท่านให้ผู้เรียนเลือกเล่นมุมประสบการณ์ตามความสนใจของตนเอง					
18	ท่านส่งเสริมนิสัยรักการอ่านโดยจัดกิจกรรมมุมหนังสือให้ผู้เรียนได้เข้าไปอ่าน					
19	ท่านมีการปรับเปลี่ยนมุมประสบการณ์เพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เรียน					
20	ท่านเป็นผู้กำหนดว่าเด็กคนใดจะต้องเล่นมุมใด					
21	กิจกรรมกลางแจ้ง ท่านให้ผู้เรียนออกกำลังกายกลางแจ้งในช่วงเช้าหลังเข้าแถวเคารพธงชาติ					
22	ท่านจัดเตรียมอุปกรณ์สำหรับการเล่นน้ำเล่นทรายในบริเวณที่จัดกิจกรรม					
23	ท่านให้ผู้เรียนเล่นเครื่องเล่นสนามตามความสนใจ					
24	ท่านให้ผู้เรียนเล่นเกมการละเล่นพื้นบ้านไทย					
25	ท่านให้ผู้เรียนสร้างข้อตกลงร่วมกันก่อนปฏิบัติกิจกรรม					
26	เกมการศึกษา ท่านปรับเปลี่ยนเกมการศึกษาตามหน่วยการเรียนรู้					
27	ท่านเป็นผู้คอยช่วยเหลือชี้แนะขณะผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรม					
28	ท่านมีการหมุนเวียนเกมการศึกษาให้เด็กเล่นทั้งเกมใหม่และเกมที่เคยเล่นมาแล้ว					
29	ท่านให้เด็กเล่นเกมการศึกษาทั้งเล่นเดี่ยวและเล่นเป็นกลุ่ม					
30	ท่านจะแนะนำ/สาธิต วิธีการเล่นก่อนแล้วจึงให้เด็กเล่น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		เป็นประจำ	เป็นส่วน ใหญ่	เป็น บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย
31	<u>การประเมินพัฒนาการ</u> ท่านประเมินผู้เรียนโดยการจดบันทึกพฤติกรรม ขณะปฏิบัติกิจกรรม					
32	ท่านนำผลการประเมินผู้เรียนมาปรับปรุงการจัด ประสบการณ์					
33	ท่านให้ผู้เรียนเป็นผู้เลือกผลงานที่ตนเองพึงพอใจ เพื่อเก็บในแฟ้มสะสมงาน					
34	ท่านให้ผู้เรียนร่วมตัดสินใจในการประเมินผลงาน ของตนเอง					
35	ท่านใช้แบบทดสอบในการวัดและประเมินผู้เรียน					



ฉบับที่ 2 การสนับสนุนจากผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงหรือสอดคล้องกับการปฏิบัติของผู้บริหารของท่านที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		เป็นประจำ	เป็นส่วนใหญ่	เป็นบางครั้ง	เป็นส่วนน้อย	ไม่เคย
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจ					
2	ผู้บริหารให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำ ช่วยเหลือครู เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ					
4	ผู้บริหารจัดหาเอกสาร หลักสูตร และคู่มือให้ครบถ้วน มีจำนวนเพียงพอ					
5	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ หลักสูตรปฐมวัย และแนวทางการจัดประสบการณ์					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสเข้ารับการอบรม / สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้					
7	ผู้บริหารมีความยุติธรรม ตัดสินปัญหาต่างๆ โดยใช้เหตุผล					
8	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม					
9	ผู้บริหารสนับสนุนการทำแผนการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมพัฒนาการ ทั้ง 4 ด้าน					
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้นำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการจัดประสบการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการครบทุกด้าน					
11	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ					
12	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดประสบการณ์ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติอย่างอิสระ					
13	ผู้บริหารส่งเสริมการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
14	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และผลงานจนเป็นที่ยอมรับของส่วนรวม					
15	ในการบริหารงานผู้บริหารนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้					

ฉบับที่ 3 เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
1	การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายช่วยพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ					
2	การจัดประสบการณ์ที่เป็นกิจกรรมประจำวันจะช่วยพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน					
3	การเตรียมการจัดประสบการณ์ มีส่วนช่วยพัฒนาการเรียนการสอน					
4	การเตรียมการจัดประสบการณ์ มีส่วนช่วยพัฒนาผู้เรียน					
5	การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในระดับปฐมวัยสามารถพัฒนาผู้เรียนได้แม้จะมีความแตกต่างระหว่างบุคคล					
6	การจัดทำข้อมูลผู้เรียน ช่วยให้เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
7	การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ช่วยพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ					
8	การประเมินพัฒนาการเป็นระยะ ช่วยพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ					
9	ท่านจัดมุมต่าง ๆ ในห้องเรียน โดยคำนึงถึงหน่วยการจัดประสบการณ์					
10	ท่านจัดมุมประสบการณ์ต่างๆ โดยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเสมอ					
11	ท่านใช้พื้นที่ห้องเรียนจัดกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า					
12	ท่านจัดแสดงผลงานของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจ					
13	ท่านปรับปรุงและพัฒนา การจัดประสบการณ์อยู่เสมอ					
14	เมื่อมีเวลาว่างท่านมักจะผลิตสื่อการจัดประสบการณ์ใหม่ๆ					

ฉบับที่ 4 คุณลักษณะของครูปฐมวัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงหรือสอดคล้องกับการปฏิบัติของท่านที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		เป็นประจำ	เป็นส่วน ใหญ่	เป็น บางครั้ง	เป็นส่วน น้อย	ไม่เคย
1	ในการจัดประสบการณ์ ท่านคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้เรียนเป็นสิ่งแรก					
2	ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา ใจ					
3	ท่านแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ					
4	ท่านคำนึงเสมอว่า พฤติกรรมที่ท่านแสดงออกจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน					
5	ท่านปฏิบัติต่อเด็กทุกคนด้วยความรักโดยเสมอภาค					
6	ท่านรับฟังและพิจารณาเรื่องราวต่างๆ ของเด็กอย่างมีเหตุผล					
7	ท่านตั้งใจฟังการตอบคำถามของผู้เรียน					
8	ท่านเป็นคนช่างสังเกต					
9	ท่านเป็นคนอารมณ์ดี ใจเย็น					
10	ท่านมีความเข้าใจในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย					
11	ท่านมีความเข้าใจในจิตวิทยาเด็กปฐมวัย					
12	ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจไปยังผู้เรียน ผู้ปกครอง และ ผู้เกี่ยวข้องได้					
13	ท่านดำเนินการพัฒนาผู้เรียนเป็นไปตามหลักการพัฒนาเด็กปฐมวัย					
14	ท่านพร้อมปรับปรุงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อยู่เสมอ					
15	ท่านจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					

ฉบับที่ 5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของกับท่านที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
1	ในการปฏิบัติงาน ท่านมุ่งมั่นที่ผลสำเร็จของงาน โดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค					
2	ท่านศึกษาหาวิธีสอนใหม่ๆ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น					
3	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะปฏิบัติทันที เพื่อจะได้มีเวลาทบทวนผลงาน					
4	ท่านวางแผนการทำงานอย่างมีขั้นตอนและเหมาะสมกับงาน					
5	ท่านชอบงานที่ทำทนาย เพราะได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่					
6	ท่านพยายามทำงานให้สำเร็จตามที่ได้คาดหวังไว้ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ					
7	ท่านรู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้					
8	ท่านปรับปรุงข้อบกพร่องในการทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง					
9	ท่านพัฒนางานสม่ำเสมอ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน					
10	ท่านทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
11	ท่านพยายามหาเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการจัดประสบการณ์					
12	ท่านพยายามปฏิบัติงานให้ได้ผลดี					
13	ท่านรู้สึกกังวลทุกครั้งเมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
14	ท่านมีความสุขเมื่อประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
15	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน					

ฉบับที่ 6 บรรยากาศในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
1	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
2	เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน					
3	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
4	ท่านได้รับการยอมรับผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมและสะดวกที่จะนำมาใช้งาน					
6	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างเหมาะสม					
7	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดอบรมหรือฝึกปฏิบัติเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับการนำมาใช้งาน					
8	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีระบบข้อมูลที่ให้ความรู้แก่บุคลากรที่สามารถนำไปใช้งานได้					
9	ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างสะดวก					
10	มีการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ					
11	มีการจัดห้องเรียนอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานตลอดเวลา					
12	การติดต่อสื่อสารและการประสานงานกับผู้บริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว					
13	ท่านสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ					
14	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของท่านมีเป้าหมาย และมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานระบุไว้อย่างชัดเจน					
15	ท่านได้รับการประเมินการปฏิบัติงาน และนำข้อมูลมาพัฒนาตนเอง					



ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายชัยวัฒน์ เล็กอุฒินันท์
วันเดือนปีเกิด	18 เมษายน 2525
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	72/109 หมู่ที่ 2 ซอยเพชรเกษม 81/1 แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10160
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเทศบาลเมืองอ่างศิลา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่งงาน	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา 6)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนวัดนวลนรดิศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2521	กศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย) จากมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2527	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2555	กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ