

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร



ปริญญานิพนธ์
ของ
พรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2558

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ธันวาคม 2558

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2558

พรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ. (2558). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์, อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย ในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร หาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการพัฒนาคู ปัจจัยองค์กรกับ สมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร และศึกษา ปัจจัยการพัฒนาคู และปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย ในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูระดับปฐมวัย จำนวน 388 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.779 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธี Stepwise ผลวิจัยพบว่า

1. ด้านสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย พบว่า ครูปฐมวัย มีสมรรถนะ ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์หลักสูตรและผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ตามลำดับ
2. ปัจจัยการพัฒนาคู พบว่า การพัฒนาคูภายในสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติในระดับ มากมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ การพัฒนาคูภายนอกสถานศึกษาตามลำดับ
3. ปัจจัยองค์กร พบว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก มีค่า มากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ
4. ปัจจัยการพัฒนาคูและปัจจัยองค์กรส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ของครูปฐมวัย โดยร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัย ได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.60 โดย ปัจจัยการพัฒนาคู มีอำนาจ การพยากรณ์สูงสุด รองลงมา คือ ปัจจัยองค์กรตามลำดับ

THE FACTORS AFFECTING THE COMPETENCY OF THE LERNING EXPERIENCES OF
EARLY CHILDHOOD 'S TEACHER OF THE OFFICE OF THE PRIVATE
EDUCATION BANGKOK



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

December 2015

Porntip Eamprasert. (2015). *The Factors Affecting the Competency of Experiences of Early Childhood's Teachers of the Office of the Private School Education Bangkok*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Thesis Committee: Prof. Dr.Paungrat Kasornpat, Dr.Rachan Boontima.

The purposes of this study were to study the competency in managing the learning experiences of early childhood teachers in private schools in Bangkok, to find the relationship between teachers' improvement, organization factors and competency in managing the learning experience of early childhood teachers under the office of the private school education, Bangkok and to investigate the influences of teachers' improvement, organization factors on competency in managing the learning experience of early childhood teachers under the office of the private school education, Bangkok.

The sample group was 388 early childhood teachers. The data collecting tool was our own questionnaire with 5-level rating scale. The confidence level was 0.779. Percentage, average, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression were used in statistical data analysis.

The research results were as under mentioned

1. For the competency in managing the learning experience of early childhood teachers, their skills were found in high level. Considering individually, all skills were found high ranking from the maximum in learning activity management, analyses on curriculum and students. Learning evaluation and the research for learning improvement were found less dominant
2. From teacher improvement aspect, the most advance way to improve teachers' competency was taken place in the academic institution. The improvement outside the institution was found less advance.
3. For the organization factor, the operation level of the intra-unit relationship was found maximum, followed with operating description.
4. The influences of teachers' improvement, organization factors on competency in managing the learning experience of early childhood teachers. These two factors lead to the prediction of competency in managing the learning experience of early childhood teachers with the statistical significance of 0.01. The prediction power was 60.60% which consists of the teachers' improvement with maximum prediction power, and followed by the organization actor.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

ของ

พรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)

วันที่ เดือน พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษา

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ ตัณฑ์เจริญรัตน์)

..... ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สรศักดิ์สรณ์ จัตรกมลทัศน์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ประธานที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา กรรมการที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ ให้คำแนะนำด้วยความทุ่มเทเอาใจใส่ ปรับแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอขอบคุณ ประธานกรรมการสอบปากเปล่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรธรณ ดันต์เจริญรัตน์ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเพิ่มเติมในการสอบ ซึ่งได้เสียสละเวลาร่วมเป็นกรรมการสอบ พร้อมให้คำแนะนำข้อเสนอแนะด้วยความเอาใจใส่ เพื่อให้ปริญญานิพนธ์สมบูรณ์และเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท.ดร.ไพฑูลย์ อ่อนมั่ง อาจารย์ ดร.รังรอง สมมิตร อาจารย์สมใจ นรินทร์นอก อาจารย์บุษบา พันธุ์ฤทธิ์ และอาจารย์ฉันทนา เปียทอง ที่กรุณานูเคราะห์ช่วยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบพระคุณ คณาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ในการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณ คณาจารย์ ของโรงเรียนเอกชนต่างๆ ในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 21 โรงเรียนในการตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียนในการให้ความสะดวกในการทำวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณคณะผู้บริหารโรงเรียนสตรีภัทร ที่ได้มอบโอกาสในการศึกษา และมอบเวลา เพื่อให้ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าทำวิจัยจนสำเร็จ ขอขอบคุณ ครอบครัวจิตปลอดโปรง ที่เป็นกำลังใจในการศึกษาเล่าเรียน ขอขอบคุณ คุณมาโนช เอี่ยมประเสริฐ สามิที่ร่วมทุกข์ร่วมสุข คอยให้กำลังใจ จนสำเร็จการศึกษา ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ ร่วมรุ่นการบริหารการศึกษาภาคปกติ รุ่น 35 สำหรับกำลังใจและความช่วยเหลือที่มีให้กันเหมือนครอบครัวพี่น้องเสมอมา ขอขอบคุณ ดร.เสาวภาคย์ ชุ่มวัฒนะ กัลยาณมิตรที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่ดี และขอบคุณ คุณอุไรวรรณ เข้มทอง น้องที่สละเวลาเพื่อช่วยเหลือเสมอมา

ขอขอบคุณ พระเจ้าที่ประทานสติปัญญาและอยู่เคียงข้างลูกเสมอ พระคุณบิดามารดา คุณครูอาจารย์ ที่อบรมสั่งสอน คอยห่วงใยเป็นกำลังใจเสมอมา คุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบ เพื่อเป็นเครื่องระลึกถึงผู้มีพระคุณทุกท่าน เป็นสิ่งที่ระลึกถึงคุณครูบาอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทให้ผู้วิจัยมีความรู้ ขอพระเจ้าอวยพรและปกป้องรักษาทุกท่านที่กำลังมาข้างหน้า ให้มีแต่ความสุขตลอดไป

พรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
สมมติฐานในการวิจัย	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
เอกสารการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในกรุงเทพมหานคร	14
ความหมายและแนวคิดการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย	14
การบริหารงานโรงเรียนอนุบาลเอกชน	27
บทบาทและคุณลักษณะของบุคลากรทางการศึกษาในระดับปฐมวัย	30
แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพครู	34
ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2547	36
ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548	37
หมวด 1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ	38
หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน	38
หมวด 3 จรรยาบรรณของวิชาชีพ	39
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์ครูปฐมวัย	39
ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ	39
ความหมายและเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูปฐมวัยของมาตรฐาน วิชาชีพของคุรุสภามาตรฐานการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของคุรุสภา	52
ความหมายและเกณฑ์สมรรถนะของครูปฐมวัยของมาตรฐานการศึกษา ปฐมวัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ	66

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย	68
การวิเคราะห์หลักสูตรและผู้เรียน	69
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	82
การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้	85
การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	92
งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	95
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู	97
การพัฒนาครู	97
ความสำคัญของการพัฒนาครู	98
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูปฐมวัยในโลกปัจจุบัน	99
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านองค์กร	120
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	127
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	127
ประชากร	127
กลุ่มตัวอย่าง	127
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	129
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	131
การเก็บรวบรวมข้อมูล	132
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	133
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	134
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	135
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	135
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	136
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	136

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	143
วิธีการดำเนินการวิจัย	143
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	143
สรุปผลการวิจัย	144
อภิปรายผล	145
ข้อเสนอแนะ	150
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	150
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	150
บรรณานุกรม	151
ภาคผนวก	156
ภาคผนวก ก	157
ภาคผนวก ข	178
ประวัติย่อผู้วิจัย	195

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 รูปแบบการจัดกิจกรรมตามระดับชั้นและอายุผู้เรียน	32
2 เกณฑ์การจัดระดับความสามารถ	50
3 ตารางสังเคราะห์สมรรถนะในปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐาน	64
4 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคลและ การฝึกอบรม	113
5 แสดงกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน กทม.	128
6 แสดงจำนวน ร้อยละของข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน (n = 360)	137
7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานของปัจจัยการพัฒนาครู และปัจจัยองค์กรใน ภาพรวม และรายด้าน	138
8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานของสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ครูปฐมวัย ในรายด้าน	139
9 ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยการพัฒนาครู การพัฒนาครูภายในสถานศึกษา การพัฒนา ครูภายนอกสถานศึกษา ปัจจัยองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สัมพันธภาพใน หน่วยงานที่สัมพันธ์กันสมรรถนะในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัย	140
10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สัมพันธ์กับ ปัจจัยการพัฒนาครู ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาครูภายในสถานศึกษา และการพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษา และ ปัจจัยองค์กร ซึ่งประกอบด้วยลักษณะงานที่ปฏิบัติและสัมพันธภาพในหน่วยงาน ส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัย	141
11 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณของ ปัจจัยการพัฒนาครู และปัจจัยองค์กร สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัย	142
12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานของสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ครูปฐมวัย ด้านการวิเคราะห์หลักสูตรและผู้เรียน	185
13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ครูปฐมวัย ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	186
14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานของสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครู ปฐมวัยด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้	187
15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ครูปฐมวัย ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้	188

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานของปัจจัยการพัฒนาคู ในภาพรวมแต่ละด้าน	189
17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานของปัจจัยการพัฒนาคู ด้านการพัฒนาคูภายใน สถานศึกษา	190
18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานของปัจจัยการพัฒนาคู ด้านการพัฒนาคู ภายนอกสถานศึกษา	191
19 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานของปัจจัยองค์กร ในภาพรวมแต่ละด้าน	192
20 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานของปัจจัยองค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	193
21 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานของปัจจัยองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ..	194



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
2 Iceberg Model ของสมรรถนะ	44
3 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ	45
4 การกำหนดสมรรถนะ	47
5 ความสัมพันธ์ในระบบบริหาร Performance Management System	48
6 การประยุกต์ใช้สมรรถนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	51
7 วงจรการพัฒนาดตนเอง	111
8 กระบวนการกลุ่ม	117



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ครูเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพราะเป็นด่านหน้าและกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถระดับสูงสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ปัจจุบันทุกประเทศทั่วโลกมีการตื่นตัวด้านการปฏิรูปการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐานสามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสำหรับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ หลายประเทศได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับพัฒนาวิชาชีพ โดยมีการกำหนดสมรรถนะครู ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการขับเคลื่อนคุณภาพครูในปัจจุบัน (พิมพันธ์ เดชะคุปต์; และ พรทิพย์ แข็งขัน. 2551: 12 – 20) ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม 2545) หมวด 7 มาตรา 52 ว่าด้วยเรื่องครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้บัญญัติสาระตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีการพัฒนากระบวนการผลิต มีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการทำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545: 24 – 30)

ซึ่งครูสภาเป็นอีกหนึ่งองค์กรหลักในการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งมาตรฐาน จรรยาบรรณของวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 9 กำหนดให้ครูสภาควบคุมความประพฤติ การดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครูของรัฐและเอกชน โดยต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด และการจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อสร้างความเชื่อมั่น การยอมรับ ศรัทธาและเชื่อถือจากสังคมให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพมีความมั่นคง ดังนั้นครูจึงต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ที่ผ่านมากระทรวงศึกษาธิการได้มุ่งมั่นพัฒนาครูในหลากหลายรูปแบบ เพื่อต้องการให้ครูมีศักยภาพในการสอนไม่ว่าจะเป็นครูในระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือระดับอุดมศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549: 45 – 58) ในการพัฒนาครูดังกล่าวถือเป็นกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนในทุกระดับการศึกษา ตั้งแต่การศึกษาระดับปฐมวัยจนกระทั่งถึงระดับอุดมศึกษา เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์

ที่มีความสมบูรณ์ มีความรู้ มีคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมในสังคมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 3)

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยเป็นรากฐานสำคัญการพัฒนาในทุกๆ ด้าน มีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาเด็กให้เจริญเติบโตสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ อีกทั้งเตรียมความพร้อม ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยนี้ จึงควรให้ความสำคัญกับผู้ดูแลเด็กหรือครูปฐมวัย เพราะครูปฐมวัยจะต้องมีความเข้าใจในหลักสูตรอนุบาลโดยยึดหลักอบรมเลี้ยงดูควบคู่การให้การศึกษา หน้าที่หลักของครูปฐมวัยคือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ต้องเป็นลักษณะกิจกรรมที่บูรณาการและมีความหลากหลาย เด็กได้แสดงออก กล้าคิด ตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง ดังนั้นครูปฐมวัยยุคใหม่ จึงไม่ใช่แค่ผู้เลี้ยงดูแต่ต้องเป็นครูพันธุ์ใหม่ที่เน้นสมรรถนะของครู เพื่อเตรียมการด้านต่างๆ ให้พร้อม และพัฒนาอยู่เสมอ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2555: 11 – 14)

แนวทางการปฏิบัติงานของครูปฐมวัย มีความสำคัญและจำเป็นมากต่อการสร้างครูปฐมวัยที่มีคุณภาพ เพราะกระบวนการที่ดีจะสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานสอนที่ดีได้ ในด้านการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนครูจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการการจัดการการศึกษาปฐมวัยต้องมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ของเด็ก จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก สนองความต้องการความสนใจของเด็กทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เด็กต้องได้รับการส่งเสริมพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา โดยต้องพัฒนาความสามารถเป็นรายบุคคลเพื่อเป็นฐานการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2540: 64 – 67) อีกทั้งมีความสามารถพิเศษ มีความรับผิดชอบในการจัดประสบการณ์ให้ได้ผลดีต่อเด็ก มีความทันสมัยและหาวิธีการใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์อยู่เสมอ (เบญจา แสงมลิ. 2545: 16)

แนวทางการปฏิบัติงานที่กล่าวถึงต้องอาศัยความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบ (สุกัญญา รัตมิมรรษิต. 2547: 48) กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพครู โดยกำหนดแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559 มียุทธศาสตร์ในการดำเนินงานเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานผู้เรียน ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ในส่วนของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพโดยมีตัวชี้วัด ว่าครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนา จะสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2555 – 2559: 13 – 17)

มาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดสมรรถนะในการจัดประสบการณ์ โดยระบุว่า ครูต้องมีความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นเด็กเป็นสำคัญ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2550: 6 – 7) ในการพัฒนาผู้เรียนปฐมวัยนั้น และต้องใช้ครูเป็นผู้ผลักดันคุณภาพการศึกษา ครูปฐมวัยจึงรับบทบาทในการสร้างและพัฒนาเด็กในช่วงวัยสำคัญนี้ เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังสิ่งดีให้กับเด็ก และช่วยให้เด็กมีความสุขพร้อมในการเรียนรู้อย่างถูกต้อง หากครูมีสมรรถนะในการจัดประสบการณ์แล้วนั้นก็ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนปฐมวัยได้อย่างดี

ซึ่งความสามารถหรือสมรรถนะ เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา แต่กลับมีข้อเท็จจริงว่า ครูมีปัญหาด้านคุณภาพการสอน และมีข้อจำกัดอยู่มาก ปัญหาอันเนื่องมาจากการผลิต การใช้ และการพัฒนาครู ที่ขาดประสิทธิภาพ ปัญหาเกี่ยวกับตัวครูมีผลต่อการศึกษาของเด็กอย่างมาก อีกทั้งปัญหาความเอาใจใส่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้การสนับสนุนครูในการพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยังมีไม่เพียงพอ ปัญหาเหล่านี้ ทำให้เห็นความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงกระบวนการผลิต พัฒนา และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทุกกระบวน ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะครูจึงต้องหาแนวทางวิธีการให้แต่ละหน่วยงานและ ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนร่วม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2545: 23)

ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ในปี 2553 มีโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนระดับอนุบาล ทั้งหมด 671 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียนระดับอนุบาล รวม 100,489 คน เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนเฉพาะระดับอนุบาล 324 โรงเรียน มีจำนวนครูรวม 6826 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2553: ออนไลน์) และจากข้อมูลของโรงเรียนที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบที่ 2 โรงเรียนระดับอนุบาล ทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร และ ส่วนภูมิภาค ที่เข้ารับการประเมิน จำนวน 20,890 โรงเรียน ในจำนวนดังกล่าวมี 4,885 โรงเรียนที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน คิดเป็นร้อยละ 23 ในจำนวนดังกล่าวมีโรงเรียนอยู่ในขั้นปรับปรุง 51 โรงเรียน ซึ่งมาตรฐานที่ยังคงต้องปรับปรุง คือ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานของครู (มติชน. 2554: ออนไลน์) ในงานวิจัยของ สังคม วงภูตร (2552: 68 – 75) พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยมีปัญหาในการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย และส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน และปัญหาการจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยข้อมูลสาเหตุจากปัญหาดังกล่าวสนับสนุนด้วยงานวิจัยของ สิทธิ จิตต์นิลวงศ์ (2552: ออนไลน์) ที่ได้พบว่าปัญหาในการบริหารโรงเรียนอนุบาล เอกชนสองภาษานั้น ได้แก่ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรกำหนดจุดประสงค์ไม่ชัดเจน ไม่มีการอบรมให้ความรู้ในการทำแผนการสอน วัสดุอุปกรณ์การสอนไม่เพียงพอกับความต้องการของเด็ก ขาดการส่งเสริมครูในการศึกษาต่อ และขาดผู้รับผิดชอบโดยตรงในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ในด้านการปฏิบัติงานของครูต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านที่ผู้บริหารควรส่งเสริม ในงานวิจัย ของ สมัธยา ลีนะขุนการ (2551: 121 – 131) พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นกับครู เมื่อก้าวสู่อาชีพครูแล้วนั้น ไม่ได้รับการส่งเสริมให้อบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการดูแลครูทางด้านขวัญและกำลังใจ สวัสดิการกองทุน ค่าตอบแทนบรรยากาศในการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความสุขและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา จันทรคร (2551: 96 – 98) ในเรื่องการสนับสนุนของผู้บริหารที่จะทำให้ครูเกิดการพัฒนา โดยการพัฒนาของครูนั้นเกิดจากการสนับสนุนของผู้บริหาร แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน แรงจูงใจด้านการยอมรับ ค่าตอบแทนหรือรายได้ จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาแนวทาง และคิดหาวิธีการ ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน และนำไปสู่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาและสภาพปัจจุบันที่ผู้วิจัยได้ศึกษามา จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูปฐมวัย มีความสำคัญในการนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย เพื่อสามารถเป็นข้อมูล ในการบริหารต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการที่จะตัดสินใจส่งเสริม พัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน ของครูระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ได้อย่างเป็นระบบและเกิดการพัฒนาที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาครู ได้แก่ การพัฒนาครูภายในสถานศึกษาและการพัฒนาครู ภายนอกสถานศึกษา ปัจจัยองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและสัมพันธภาพในหน่วยงาน
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์ หลักสูตรและผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนรู้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการพัฒนาครู ปัจจัยองค์กรกับสมรรถนะในการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาครู และปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการทำวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่า ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ของครูปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารต่อผู้บริหาร สถานศึกษาในการที่จะตัดสินใจส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ ด้านสมรรถนะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ของครูระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กทม. ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ของครูระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการพัฒนาครู และปัจจัยด้านองค์กร
2. สมรรถนะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน จาก

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 มาตรา 46 และ มาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2550: 6 – 7) ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์หลักสูตรและผู้เรียน 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 6,826 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 380 คน

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระประกอบด้วยตัวแปร 2 ปัจจัย ได้แก่
 - 1.1 ปัจจัยการพัฒนาครู
 - 1.1.1 การพัฒนาครูภายในสถานศึกษา
 - 1.1.2 การพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษา
 - 1.2 ปัจจัยองค์กร
 - 1.2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - 1.2.2 สัมพันธภาพในหน่วยงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย

4 ด้าน ดังนี้

- 2.1 การวิเคราะห์หลักสูตรและผู้เรียน
- 2.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 2.3 การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้
- 2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูปฐมวัยในการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ

สังคม และสติปัญญา โดยการนำแนวคิดและประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทประจำตำแหน่งของครูปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพจนเกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จนเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์หลักสูตรและผู้เรียน หมายถึง ความสามารถของครูในการใช้หลักสูตรปฐมวัย โดยครูสามารถวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อวางแผนจัดประสบการณ์ และกำหนดสาระการเรียนรู้รายปีตามโครงสร้างหลักสูตรปฐมวัย มีการจัดทำแผนจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้รายปี หลังการใช้หลักสูตรสามารถวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้ สามารถวิเคราะห์พัฒนาการของเด็กปฐมวัย โดยแยกแยะเด็กเป็นรายบุคคลเพื่อนำมาจัดประสบการณ์ให้เหมาะสมตามพัฒนาการที่แตกต่างของผู้เรียน สามารถทราบปัญหาความต้องการที่แท้จริงของเด็ก มีการจัดทำข้อมูลเด็กปฐมวัยรายบุคคล และจัดบันทึกอย่างเป็นระบบ

1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูปฐมวัยในการจัดกิจกรรมโดยเน้นให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติ โดยใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ในการเรียนรู้ จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ และเลือกกิจกรรมตามความถนัดและสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมให้เด็กได้ใช้ความรู้ ทักษะในการคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง ประดิษฐ์คิดค้น จัดทำสื่อระดับปฐมวัยที่ทันสมัย และส่งเสริมพัฒนาการเด็ก เลือกใช้สื่อตรงกับจุดมุ่งหมายและเรื่องที่สอน นำสื่อปฐมวัยทั้งสื่อที่เป็นของจริง และของจำลองมาใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาในการจัดประสบการณ์ และมีการประเมินผลและปรับปรุงอุปกรณ์สื่อระดับปฐมวัยทุกครั้งหลังใช้สื่อ

1.3 การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูปฐมวัยในการวางแผนจัดเก็บข้อมูลเพื่อประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนด้านต่างๆ ตามสภาพจริงของเด็ก ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้เรียน เช่น การสังเกต จดบันทึก การสนทนา และการทดสอบ เป็นต้น โดยการสร้างเครื่องมือการประเมินพัฒนาการอย่างหลากหลาย เช่น แบบบันทึกสุขภาพ แบบบันทึกสังเกตพฤติกรรม แบบบันทึกพัฒนาการ 4 ด้าน แฟ้มสะสมผลงาน เป็นต้น และใช้เครื่องมือตามขั้นตอนการประเมินอย่างถูกต้องและเหมาะสม นำผลการประเมินพัฒนาการด้านต่างๆ มาสรุปผลและเขียนรายงานผลรายบุคคลอย่างเป็นระบบ

1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูปฐมวัยในการนำปัญหาข้อสังเกต หรือข้อสงสัยในการจัดกิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัยในชั้นเรียนมาวิเคราะห์ และกำหนดปัญหาเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียน แก้ปัญหา พัฒนาการเรียนรู้โดยหาแนวทางการแก้ปัญหาจากการศึกษาเอกสาร รวบรวมข้อมูลการวิจัย การเขียนงานวิจัย มีการสรุปผลอย่างเป็นระบบ และสามารถนำเสนอผลงานวิจัย หลังจากวิจัยมีการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูปฐมวัย หมายถึง องค์ประกอบที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยการพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษา ในการส่งเสริมให้ครูปฐมวัยได้รับการพัฒนาโดยวิธีการต่างๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จะเปลี่ยนพฤติกรรม ตามสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้เกิดทัศนคติใหม่ที่มีประโยชน์ตามความประสงค์ของหน่วยงาน ตลอดจนพัฒนานิสัยหรือพฤติกรรมให้มีการกระทำที่เหมาะสม ถูกแบบแผนยิ่งขึ้น เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน ซึ่งได้แก่

2.1.1 การพัฒนาครูภายในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษา ในการส่งเสริม ให้มีการพัฒนาโดยได้รับความรู้จากการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา ตามสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้วยวิธีการต่างๆ ประกอบด้วย การนิเทศ การแสวงหาข้อมูล ข่าวสารจากสื่อมวลชน การสำรวจและประเมินตนเองและการทำกิจกรรมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนี้

2.1.1.1 การนิเทศ หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาในการส่งเสริมให้มีการพัฒนาโดยการแนะนำเกี่ยวกับ เทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางาน โดยการติดตาม ประเมินการสอนในชั้นเรียนภายในสถานศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาปฐมวัยให้ครูปฐมวัยสามารถรู้จักปรับปรุงวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ช่วยในการเลือก และปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา และเนื้อหาการสอน ปรับปรุงวิธีสอนและช่วยปรับปรุงการประเมินผล การสอน

2.1.1.2 การแสวงหาข้อมูล หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาในการส่งเสริม ให้ได้รับการพัฒนาผ่านการแสวงหาข้อมูล ข่าวสารจากสื่อมวลชน เป็นการพัฒนาโดยการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารประจำวันจากห้องสมุดหรือแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในสถานศึกษา เช่น หนังสือพิมพ์ หนังสือรายสัปดาห์ วิทยุ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ตเพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ และเพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานดีขึ้น

2.1.1.3 การประเมินตนเอง หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาในการส่งเสริม ให้ครูปฐมวัยได้รับการวิเคราะห์ตนเอง สังเกตตนเอง ประเมินตนเอง สังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นที่แสดงต่อเราและรับคำแนะนำจากการประเมินของผู้บริหารในสถานศึกษา ซึ่งจะสามารถนำไปสู่การวางแผนปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดียิ่งขึ้น

2.1.1.4 การทำกิจกรรมกลุ่ม หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาในการส่งเสริม ให้ครูปฐมวัยได้เข้าร่วมกิจกรรมวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน ตลอดจนกิจกรรมที่หน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้น เป็นการพัฒนา พฤติกรรมของครู และการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ จนเกิดทักษะต่างๆ ของครูและบุคลากรในหน่วยงาน หรือทั้งองค์กร สามารถแบ่งปันและใช้ข้อมูลเมื่อจำเป็นต้องใช้งาน เกิดการสร้างกระบวนการคิดและต่อยอดความคิดความรู้ภายในองค์กรขึ้น

2.1.2 การพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษา ในการส่งเสริมให้ครูปฐมวัยได้รับความรู้จากการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา ตามสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้วยวิธีการต่างๆ ประกอบด้วย การอบรม การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ

ในระดับที่สูงขึ้น ดังนี้

2.1.2.1 การอบรม หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูปฐมวัยได้เข้ารับการถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานภายนอกสถานศึกษาจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาปฐมวัย ทั้งที่จัดโดยหน่วยงานต่างๆ และเข้าร่วมตามความสนใจโดยเพิ่มพูนทักษะเฉพาะด้าน เช่น หลักสูตรปฐมวัย การดูแลเด็กปฐมวัย การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย เป็นต้น จนเกิดความชำนาญ และมีทัศนคติในทางที่ถูกที่ควร เพื่อให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.1.2.2 การศึกษาดูงาน หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูปฐมวัยได้รับการพัฒนาผ่านการให้เข้าเยี่ยมชมสถานศึกษา องค์กรที่เกี่ยวข้องกับปฐมวัย หน่วยงานด้านการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญและประสบความสำเร็จในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อเรียนรู้ และนำมาพัฒนาเพิ่มทักษะและความรู้ในวิชาชีพผ่าน หรือประสบความสำเร็จ เพื่อจะสามารถนำมาปรับใช้พัฒนา และต่อยอดในการปฏิบัติงาน

2.1.2.3 การศึกษาต่อ หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูปฐมวัยได้รับการพัฒนาให้ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานครูปฐมวัย ทั้งระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี ความรู้ในการปฏิบัติงานจากการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ โดยเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เน้นเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ และสามารถศึกษาต่อควบคู่ไปกับการทำงานได้

2.2 ปัจจัยองค์กร หมายถึง ลักษณะงานในองค์กรและงานครูซึ่งมีผลต่อสมรรถนะครูปฐมวัย ได้แก่

2.2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติงานตามหลักการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการดูแลเด็ก ออกแบบการเรียนรู้ วางแผนการเรียนรู้ เตรียมการสอน และจัดประสบการณ์เป็นงานที่อาศัยจิตวิทยาในการจัดประสบการณ์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เพื่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย

2.2.2 สัมพันธภาพในหน่วยงาน หมายถึง การปฏิบัติตนในหน่วยงานให้เกิดความสัมพันธที่ดีกับผู้บังคับบัญชา หัวหน้าสายงาน เพื่อนร่วมงาน และ นักเรียน โดยการปฏิบัติตามกฎ กติกาของโรงเรียน เชื้อฟังผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าสายงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในการช่วยเหลือแก้ปัญหาด้วยความเสียสละ ให้ความรัก ความเอาใจใส่ และเป็นທີ່ปรึกษา กับนักเรียนอย่างดี

3. ครูปฐมวัย หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนระดับปฐมวัย ในโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสามัญศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับต่างๆ ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2550 มาตรา 4 สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยมีหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ในโรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยผู้วิจัย ได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยสนับสนุนเชิงเนื้อหาตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

การศึกษาสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย จากมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 มาตรา 46 ที่กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติตน ซึ่งทุกด้านจำเป็นต้องปฏิบัติจนเกิดสมรรถนะหรือความสามารถในการประกอบวิชาชีพครู (สำนักเลขาธิการคุรุสภา. 2549: 19 – 44) โดยมาตรฐานที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา คือ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมการทำงานและการพัฒนางานซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้หากครูไม่ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะมีผลต่อการต่อไปอนุญาตประกอบวิชาชีพที่จะเกิดขึ้นทุก 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2550: 6 – 7) ซึ่งได้กล่าวถึงสมรรถนะของครูปฐมวัยที่ควรเกิดขึ้นตามเป้าหมายตาม มาตรฐานที่ 10 ครูมีความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นเด็กเป็นสำคัญ

จากการศึกษา แนวคิดตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 มาตรา 46 ที่เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและแนวคิดตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จะเห็นได้ว่า มีแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกัน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์แล้วพบว่า สมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์หลักสูตรและผู้เรียน 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

สำหรับตัวแปรปัจจัยการพัฒนาครู ก็สามารถแบ่งออกได้เป็น 1) การพัฒนาภายในสถานศึกษา และ 2) การพัฒนาภายนอกสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวดที่ 7 ว่าด้วยเรื่องครู คุนอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีระบบเกี่ยวกับกระบวนการผลิตการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มี

คุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงให้เป็นไปตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา การพัฒนาของครูเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานในวิชาชีพ จึงมีความสำคัญเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งได้รับการสนับสนุนด้วยแนวคิดของ สุนันท์ สังข์อ่อง (2543: 83) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาครู ว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาวิชาชีพครู และกำหนดสมรรถภาพครูให้ชัดเจน สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา และผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ ชาญชัย อาจินสมมาตร (2541: 111) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาครู ว่า ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและบุคลากรอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ ต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลา ดังนั้นทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติ ทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอ ต้องมีความเข้าใจซึ่งกัน การพัฒนาเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ทุกคนอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการพัฒนาครูภายในสถานศึกษาครูผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของ พชรินทร์ ช่วยศิริ (2554: 11 – 57) ที่ศึกษาการดำเนินงานพัฒนาครูภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ใน 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง โดยการร่วมวางแผนปฏิบัติงานการส่งเสริม สนับสนุน ทั้งทางด้านวิธีการ เครื่องมือและการประเมินผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหาความต้องการของครู
- 2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยการปฏิบัติงานที่เน้นการสร้าง หรือพัฒนากลุ่ม โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ การแก้ปัญหาและการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนและเสริมแรงโดยการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู
- 3) การพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ครู มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่สอน หลักการและเทคนิคการสอน ความเข้าใจในผู้เรียน มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัย และมีการประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกัน
- 4) การพัฒนาหลักสูตร โดยการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน และสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุง หลักสูตรสถานศึกษา และรายงานสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตร
- 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติ การในชั้นเรียน โดยการ ส่งเสริมสนับสนุนให้คำปรึกษาของผู้บริหารแก่ครู ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้วิธีการ กระบวนการวิจัยที่เหมาะสม และสนับสนุนด้วยแนวคิดของ อรุณา จันทรร (2551: 20) ที่สรุปว่า การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชนเป็นการพัฒนาในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารประจำวัน เช่น หนังสือพิมพ์ หนังสือรายสัปดาห์ วิทยุ โทรทัศน์ เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ และเพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานดีขึ้น

จากแนวคิดงานวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาครูภายในสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน หลักๆ ดังนี้ 1) การนิเทศ 2) แสวงหาข้อมูล 3) การประเมินตนเอง 4) การทำกิจกรรมกลุ่ม

วิธีการพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษาครูผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของ สมชาติ กิจยรรยง และ อาจารย์ ฌ ตะกั่วทุ่ง (2551: 5 – 8) พบว่า แนวทางการพัฒนาครู คือ กิจกรรมที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาครู 3 วิธี ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้เรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ศึกษาต่อ การทัศนศึกษา ดูงาน

การศึกษาคู่มือ ฯลฯ 2) การจัดฝึกอบรม เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถ และเจตคติในการปฏิบัติงาน เป็นวิธีที่นิยมเหมาะสมที่จะใช้พัฒนาคนเป็นกลุ่ม 3) การสนับสนุนงาน เช่น มอบหมายงาน การโยกย้ายหมุนเวียนการปฏิบัติงาน การสอนและการนิเทศงาน ฯลฯ และสนับสนุนด้วยแนวคิดของ บุชรารัตน์ เกิดเพิ่มพูน (2553: 29 – 45) พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการครูผู้สอนโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญมาเป็นวิทยากรอบรมความรู้ในห้องฝึกอบรมของโรงเรียน และให้ครูฝึกทักษะปฏิบัติการทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ และทักษะซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด และแนวคิดของ เชนียา สิงห์สาร (2554: 5 – 7) ที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนสุพรรณบุรีปัญญานุกูล เรื่องการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการสอน พบว่า การฝึกอบรมครูเป็นการพัฒนาที่มุ่งงานในโรงเรียนและพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากแนวคิดงานวิจัยดังกล่าวพบว่า การพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษาประกอบด้วย 3 ด้านหลักๆ ดังนี้ 1) การอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การศึกษาต่อ

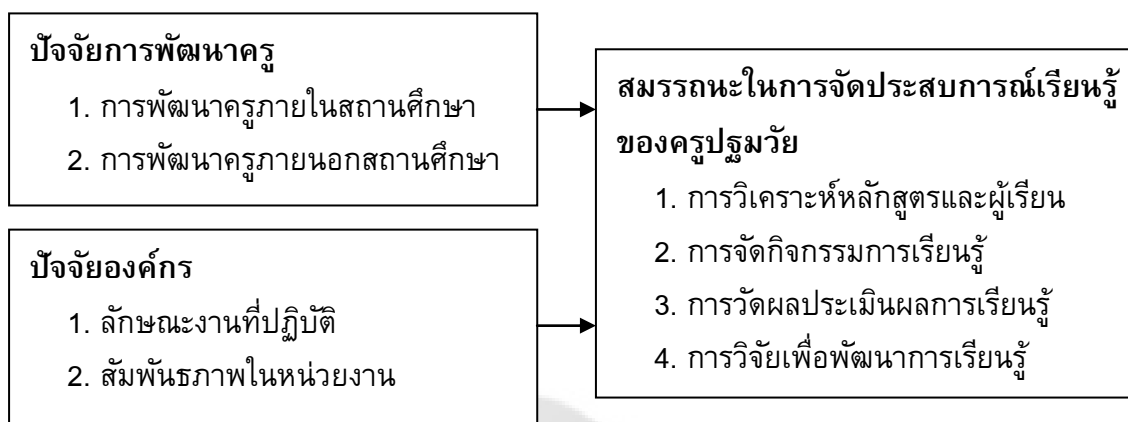
สำหรับตัวแปรปัจจัยองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยของ เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การทำงาน และจากงานวิจัยของ เบญจวรรณ อินตะวงศ์ (2554: 49) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ได้พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนด้วย

และจากทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์สเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) ได้กล่าวถึงปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ว่าหมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือไม่ว่า จากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถและทำให้บุคคลมีการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นส่งผลต่อความสัมพันธ์ในหน่วยงานที่ดี และจากงานวิจัยของ วชิรพร ล้ออุทัย (2554: 31 – 36) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู และส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูจึงได้ข้อมูล ตัวแปรปัจจัยด้านองค์กรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา ประกอบด้วย 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ 2) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

จากการศึกษาแนวคิดและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดมาประมวลกันเข้าเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัย โดยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัยได้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการพัฒนาครู ปัจจัยองค์กร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยการพัฒนาครู ปัจจัยองค์กร ส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กทม. ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ โดยทำการศึกษาเนื้อหาต่างๆ ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษา ระดับปฐมวัยในกรุงเทพมหานคร
 - 1.1 ความหมาย และแนวคิดการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย
 - 1.2 การบริหารงานโรงเรียนอนุบาลเอกชน
 - 1.3 บทบาทและคุณลักษณะของบุคลากรทางการศึกษาระดับปฐมวัย
 - 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพครู
 - 1.5 ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
2. ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์ครูปฐมวัย
 - 3.1 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ
 - 3.2 ความหมายและเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูปฐมวัยของมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
 - 3.3 ความหมายและเกณฑ์สมรรถนะของครูปฐมวัยของมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ
 - 3.4 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย
 - 3.5 การวิเคราะห์หลักสูตรและผู้เรียน
 - 3.6 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
 - 3.7 การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้
 - 3.8 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
 - 3.9 งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู
 - 4.1 การพัฒนาครู
 - 4.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู
 - 4.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูปฐมวัยในโลกปัจจุบัน
 - 4.4 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านองค์กร

1. เอกสารการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในกรุงเทพมหานคร

1.1 ความหมายและแนวคิดการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

1.1.1 ความหมายการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย เด็กถือเป็นหัวใจสำคัญของประเทศ เพราะต่อไปในอนาคตจะต้องเติบโตใหญ่ และกลายเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้ชาติเจริญก้าวหน้าได้อย่างทัดเทียมกับนานาประเทศจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 10 ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษา ขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” ซึ่งการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นจุดแรกเริ่มอันเป็นรากฐานสำคัญต้องมาจากการศึกษาระดับอนุบาลหรือการศึกษาปฐมวัย โดยจะฝึกให้เด็กคิดเป็น ทำเป็น มีทักษะในการสังเกต รู้จักเปรียบเทียบ และทดลองค้นคว้าหาความรู้ต่างๆ จากธรรมชาติและประมวลสิ่งที่ได้รับจากการจัดทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้มีพัฒนาการทางอารมณ์และความคิดการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาเป็นการจัดให้กับเด็กในกลุ่มอายุ 4 – 6 ปี ให้ได้พัฒนาและเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาโดยมีเป้าหมายที่มุ่งให้มีความพร้อมที่จะเรียนในระดับประถมศึกษาได้ดี การพัฒนาเด็กจึงเป็นเรื่องของบุคคล และสถาบันต่างๆ ต้องร่วมมือกันตั้งแต่ครอบครัว โรงเรียน ชุมชน สื่อมวลชนและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนองค์กรที่จัดบริการ พื้นฐานต้องจัดบริการการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษาให้ทั่วถึง จึงถือว่าการประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายนั้นเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติและเด็กไทยทุกคน โดยเน้นถึงความสำคัญของการศึกษาระดับนี้ว่าความรับผิดชอบอันใหญ่หลวงที่โรงเรียนควรมีต่อเด็กนั้น ย่อมนำไปสู่ความหวังในอนาคต เด็กที่เรียนในระดับอนุบาล อายุ 3 – 6 ขวบ นั้น เป็นช่วงระยะที่สำคัญของชีวิต ทั้งนี้เพราะร้อยละ 70 – 80 ของเชลล์สมองของมนุษย์จะเจริญเติบโตและพัฒนาในวัยนี้ ฉะนั้นการได้รับการศึกษาที่ถูกต้องจึงนับได้ว่าเป็นการกระตุ้น อันจะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้เด็กได้เจริญเติบโตเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไปสรุปได้ว่า เด็กวัยอนุบาลศึกษาหรือปฐมวัยเป็นวัยที่สำคัญที่สุดต่อการเรียนรู้ และควรได้รับการพัฒนาในทุกด้านเพราะเป็นวัยที่ต้องรับการวางพื้นฐานการพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล ทั้งด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ดังนั้นการจัดการศึกษาในระดับนี้จึงควรเน้นพัฒนาการดังกล่าว (ศักดิ์ชาย. 2549: 9 – 13) ซึ่งจากงานวิจัยมีนักวิชาการได้ให้ความหมาย และนิยามต่างๆ ดังนี้

วาโร เฟ็งส์วสดี (ศักดิ์ชาย. 2549: 13; อ้างอิงจาก วาโร เฟ็งส์วสดี. 2542: 221) กล่าวว่า การจัดการศึกษาปฐมวัย หมายถึง การศึกษาที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาการตามวัยของเด็กทุกด้าน คือ ร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา

เยาวพา เดชะคุปต์ (ศักดิ์ชาย. 2549: 13; อ้างอิงจาก เยาวพา เดชะคุปต์. 2541: 32) ได้ให้ความหมายการจัดการศึกษาปฐมวัย หมายถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิด จนถึง 5 ปี การจัดการศึกษาดังกล่าว จะมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างไปจากระดับอื่นๆ ทั้งนี้เพราะเด็กในวัยนี้เป็นวัยที่สำคัญต่อการวางรากฐานบุคลิกภาพ

สมเดช สีแสง (ศักดิ์ชาย. 2549: 13; อ้างอิงจาก สมเดช สีแสง. 2539: 9) กล่าวว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดู และพัฒนาความพร้อมของเด็ก ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาบุคลิกภาพ และสังคม เพื่อรับการศึกษาในระดับต่อไป

1.1.2 แนวคิดทฤษฎีการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย นักการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับปฐมวัย ทั้งด้านหลักสูตรแนวการจัดการศึกษาแนวความคิดของนักการศึกษาในอดีตที่มีส่วนต่อการศึกษาระดับปฐมวัยในปัจจุบันมี ดังนี้

ดิวอี้ (Dewey. 1859 – 1952: Online, 2004) เป็นนักการศึกษาที่มีชื่อเสียงมากในสหรัฐอเมริกา มีอิทธิพลต่อนักการศึกษาต่อมาทั้งทางตรง และทางอ้อม ได้คิดทฤษฎีการเรียนรู้ อันเป็นทฤษฎีที่รู้จักกันโดยทั่วไป เน้นการให้ความสำคัญกับเด็ก Child-centered เด็กเรียนรู้จากการกระทำมีส่วนร่วมสำคัญยิ่งต่อการเรียนรู้สำหรับเด็ก เพราะช่วยพัฒนาด้านสติปัญญา ด้านการรู้จักแก้ปัญหาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การแสวงหาความรู้ ดิวอี้เชื่อว่าการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเด็กและบุคคลต่างๆ ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์และเต็มที่

เพียเจต์ (Piaget. 1896 – 1980: Online, 2006) ได้ศึกษาถึงกระบวนการคิดทางด้านสติปัญญาของเด็กแรกเกิดจนถึงวัยรุ่น เป้าหมายของพัฒนาการคือ ความหมายที่จะคิดอย่างมีเหตุผล กับสิ่งที่ป็นนามธรรมความสามารถที่จะคิดตั้งสมมติฐานอย่างสมเหตุสมผลความสามารถที่จะตั้งกฎเกณฑ์ และการแก้ปัญหา โดยเพียเจต์กล่าวว่า เด็กเป็นผู้ที่พยายามศึกษาและสำรวจสิ่งต่างๆ รอบๆ ตัว ทั้งที่เป็นวัตถุสิ่งของเหตุการณ์และบุคคลจากที่ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ เหล่านั้น ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรมแล้วพัฒนาผ่านไปเรื่อยๆ จนสามารถจะเรียนรู้สิ่งที่ป็นนามธรรมได้ การเรียนรู้ของเด็กเกิดจากกระบวนการใหญ่ๆ ภายในตัวเด็ก 2 กระบวนการ คือ การจัดโครงสร้างทางความคิดภายใน (Organization) และการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptation) ซึ่งการปรับตัวประกอบด้วยกระบวนการ 2 กระบวนการ คือ การดูดซึม (Assimilation) และการปรับเปลี่ยน (Accommodation) ในการที่เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งใดๆ ในเบื้องต้น เด็กจะพยายามทำความเข้าใจประสบการณ์ใหม่ด้วยการใช้ความคิดเก่าหรือประสบการณ์เดิมด้วยกระบวนการดูดซึม (Assimilation) แต่เมื่อปรากฏว่าไม่สามารถทำความเข้าใจได้สำเร็จ เด็กจะเปลี่ยนความคิดเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ เสียใหม่ด้วยกระบวนการปรับเปลี่ยน (Accommodation) จนสามารถผสมผสานความคิดใหม่นั้นให้กลมกลืนเข้ากันได้กับความคิดเก่า สภาพการณ์เช่นนี้ ก่อให้เกิดความสมดุล (Equilibration) กระบวนการที่เด็กมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และทำให้เกิดสภาวะสมดุลนี้ จะนำไปสู่การพัฒนาการทางสติปัญญาจากขั้นหนึ่งไปสู่อีกขั้นหนึ่ง จนถึงขั้นสูงสุด คือ ขั้นใช้ความสามารถทางสมองในการแก้ปัญหา (Operation) ขั้นพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์แบ่งออกเป็น 4 ขั้นใหญ่ๆ ดังนี้

1. ประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว (Sensory-Motor Stage) ช่วงอายุ 0 – 2 ปี เป็นช่วงวัยของการยึดตนเองเป็นศูนย์กลางประกอบด้วย 6 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 แรกเกิดถึง 1 เดือน เป็นการแสดงพฤติกรรมที่เป็นลักษณะตอบสนองทางด้านร่างกายเช่นการดูดการร้อง

ระยะที่ 2 อายุประมาณ 1 – 4 เดือน เด็กจะมีการดูดซึม (Assimilation) และการปรับเปลี่ยน (Accommodation) เด็กจะเริ่มหิวและเริ่มมอง

ระยะที่ 3 อายุประมาณ 4 – 8 เดือน เด็กเริ่มค้นพบกฎแห่งการกระทำ เช่น รู้ว่า เคาะแล้วจะมีเสียงเด็กจะเคาะซ้ำแล้วซ้ำอีก

ระยะที่ 4 อายุประมาณ 8 – 12 เดือน เด็กเริ่มเข้าใจเรื่องการคงอยู่ของวัตถุ

ระยะที่ 5 อายุประมาณ 12 – 18 เดือน เริ่มมีการทดลองและเริ่มเลียนแบบผู้ใหญ่

ระยะที่ 6 อายุประมาณ 18 – 24 เดือน เริ่มคิดเกี่ยวกับการกระทำสิ่งต่างๆ แทนการกระทำ

2. ระยะความคิดก่อนเกิดปฏิบัติการ (Preoperational Stage) ช่วงอายุ 2 – 7 ปี เด็กวัยนี้ยังสามารถคิดย้อนกลับได้ เพียงแต่เริ่มจะเข้าใจเรื่องการคงตัวของสสารบ้างและยังไม่สามารถใช้สติปัญญาต่างๆ ได้อย่างเต็มที่วัยนี้ แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 อายุ 2 – 4 ปี เรียกว่าระยะ Preconcept เพราะเป็นวัยที่เด็กเริ่มมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ แต่ยังไม่สมบูรณ์และยังไม่มีเหตุผลความคิดความเข้าใจขึ้นอยู่กับความรู้จากประสาทสัมผัสส่วนใหญ่ยังไม่สามารถให้เหตุผลได้

ระยะที่ 2 อายุ 4 – 7 ปี เรียกว่าระยะ Intuitive การคิดของเด็กเริ่มมีเหตุผลขึ้นบ้าง แต่ก็ยังเป็นลักษณะการคิดจากการรับรู้มากกว่าความเข้าใจเด็กเริ่มมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เข้าใจอยากรู้อยากถามและเริ่มเลียนแบบพฤติกรรมของผู้ใหญ่เริ่มใช้ภาษาเป็นเครื่องมือในการคิด

3. ระยะปฏิบัติการคิดแบบรูปธรรม (Concrete Operational Stage) อายุ 7 – 11 ปี สามารถใช้สมองคิดอย่างมีเหตุผล รู้จักการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่เป็นรูปธรรมได้เข้าใจเรื่องราวคงที่ของสสารสามารถคิดย้อนกลับได้

4. ระยะปฏิบัติการคิดแบบนามธรรม (Formal Operational Stage) อายุ 11 – 15 ปี สามารถคิดอย่างมีเหตุผลกับปัญหาทุกชนิดสามารถแก้ปัญหามีระบบระเบียบสามารถนำหลักการไปใช้กับสถานการณ์ต่างๆ ได้

บรอนเฟนเบรนนอร์ (Bronfenbrenner. 2002: Online, 2005) ได้ศึกษาถึงพัฒนาการเด็กภายใต้สาระของระบบความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาของเด็กทฤษฎีนี้ถือว่าสิ่งแวดล้อมเป็นพลังงานเชื้อเพลิงของการพัฒนาการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ล้วนแต่เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดพลังงานขับเคลื่อนความก้าวหน้าและพัฒนาการของเด็กลักษณะรูปแบบสังคมตามทฤษฎีของ บรอนเฟนเบรนนอร์ ในเชิงจิตศาสตร์นิเวศวิทยา สรุปได้ ดังนี้

1. ระบบสังคมเล็ก (The Microsystem) เช่น ครอบครัว ห้องเรียน เป็นสิ่งแวดล้อมที่ใกล้ชิดตัวเด็กที่สุด

2. ระบบสังคมร่วม (The Mesosystem) เช่น การติดต่อกันระหว่างบ้านและโรงเรียน

3. ระบบสังคมภายนอก (The Exosystem) สามารถส่งผลกระทบมาที่เด็กได้เช่นในการที่บิดามารดาของเด็กประสบเรื่องเลวร้ายจากที่ทำงานอาจส่งผลถึงพฤติกรรมปฏิบัติที่ไม่ดีต่อเด็กได้

4. สภาพสังคมสิ่งแวดล้อมที่กว้างออกไป (The Macrosystem) ดังนั้นระบบของสังคมแต่ละระบบมีความสำคัญต่อกันและมีผลต่อการพัฒนาเด็กการพัฒนาเด็กมี 5 ขั้นตอนที่เป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ได้แก่

4.1 ผู้ใหญ่จะต้องเข้าใจดูแลและควบคุม เพื่อให้มีการพัฒนาสติปัญญา อารมณ์ สังคม และจริยธรรมที่สอดคล้องและมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่ใกล้ที่สุด และขยายขอบเขตออกไปเรื่อยๆ ตลอดช่วงชีวิต

4.2 การพัฒนาเด็ก เน้นการมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับสิ่งที่ดึงดูด การจัดการทางวัฒนธรรมอย่างมีความหลากหลาย และให้ที่น่าสนใจเป็นสิ่งที่ทำให้เด็กมีความเจริญทางด้านจิตศาสตร์

4.3 มีความจำเป็นที่จะต้องให้ความรู้และความเข้าใจแก่บุคคลที่ดูแลเด็ก เพื่อเป็นการวางรากฐานให้กับเด็กได้มีความพร้อมและมีความรู้สึกที่ดีต่อครอบครัว

4.4 การพัฒนาเด็กควรคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาเด็ก อันได้แก่ สภาพบ้าน โปรแกรมการดูแลเด็ก โรงเรียนและสถานที่ทำงานของผู้ปกครอง

4.5 การพัฒนาเด็กต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายและจากสิ่งแวดล้อมทางสังคมทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นสถานที่เวลาการยอมรับในสังคมระบบความเชื่อถือประเพณีนิยมในสังคม เป็นต้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคคลมีส่วนสัมพันธ์กับการเรียนรู้ และความก้าวหน้า ซึ่งก็หมายถึงความเกี่ยวพันกันระหว่างสถาบันมนุษย์และสถาบันสำคัญต่างๆ เช่น ครอบครัว โรงเรียน ผู้คนในกลุ่มวัยเดียวกันชุมชน และเพื่อนบ้านตลอดจนวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ทั้งปวง เริ่มตั้งแต่ชีวิตในวัยเด็ก จนเติบโตเป็นชีวิตครอบครัว

ไวทกอสกี (Vygotsky. 1896 – 1934: Online, 2001) กล่าวว่าไว้ว่า เด็กจะเกิดการเรียนรู้พัฒนาสติปัญญาและทัศนคติเมื่อมีการปฏิสัมพันธ์และทำงานร่วมกันกับคนอื่น ๆ เช่น ผู้ใหญ่ ครู เพื่อน บุคคลเหล่านี้จะให้ข้อมูลสนับสนุนให้เด็กเกิดการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกันนั้น โดยการเรียนรู้ของเด็กจะเกิดขึ้นด้วยการช่วยเหลือจากผู้ใหญ่คือ สภาวะที่เด็กเผชิญกับปัญหาที่ท้าทาย ไม่สามารถคิดแก้ปัญหาได้โดยลำพัง เมื่อได้รับการช่วยเหลือแนะนำจากผู้ใหญ่หรือจากการทำงานร่วมกับเพื่อนที่มีประสบการณ์มากกว่าเด็ก จะสามารถแก้ปัญหาได้และเกิดการเรียนรู้ขึ้นการให้การช่วยเหลือแนะนำในการแก้ปัญหาแก่เด็ก เมื่อเด็กแก้ปัญหาโดยลำพังไม่ได้เป็นการช่วยอย่างพอเหมาะเพื่อให้เด็กแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองวิธีการที่ครูเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับเด็ก เพื่อให้การช่วยเหลือเด็กเรียกว่า Scaffolding เป็นการแนะนำช่วยเหลือให้เด็กแก้ปัญหาด้วยตัวเอง โดยการให้การแนะนำการช่วยเหลือจนความจำการกระตุ้น

ให้คิดการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนให้ง่ายลง (Breaking the problem down into step) การใช้ตัวอย่างหรือสิ่งอื่นๆ ที่จะช่วยเด็กแก้ปัญหาและเรียนรู้ด้วยตนเองการให้การช่วยเหลือ (Scaffolding) มีลักษณะ 4 ประการ (Berk. 2001: 294)

1. เป็นกิจกรรมการร่วมกันแก้ปัญหา
2. เข้าใจปัญหาและมีวัตถุประสงค์ที่ตรงกัน
3. บรรยากาศที่อบอุ่นและการตอบสนองที่ตรงกับความต้องการ
4. รักษาภาวะแห่งการเรียนรู้ของเด็ก

บรูเนอร์ (Bruner. 1969: 98 – 105) เชื่อว่า พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กเกิดจากกระบวนการภายในอินทรีย์ (Organism) เป็นความสำคัญของสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่แวดล้อมเด็ก ซึ่งจะพัฒนาได้ดีเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมของเด็กและชี้ให้เห็นว่า การที่ศึกษาว่าเด็กเรียนรู้ได้อย่างไรควรศึกษาตัวเด็กทฤษฎีของบรูเนอร์เป็นหลักการกระบวนการคิด ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 4 ข้อ คือ แรงจูงใจ (Motivation) โครงสร้าง (Structure) ลำดับขั้นตอนต่อเนื่อง (Sequence) และการเสริมแรง (Reinforcement) บรูเนอร์ แบ่งขั้นพัฒนาการคิดในการเรียนรู้ของมนุษย์ออกเป็น 3 ขั้นด้วยกัน ซึ่งคล้ายคลึงกับขั้นพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ ได้แก่

1. ขั้นการกระทำ (Enactive Stage) เด็กเรียนรู้จากการกระทำและการสัมผัส
2. ขั้นจินตนาการหรือสร้างมโนภาพ (Iconic Stage) เด็กเกิดความคิดอยากรับรู้

ตามความเป็นจริงและการคิดจากจินตนาการด้วย

3. ขั้นใช้สัญลักษณ์และคิดรวบยอด (Symbolic Stage) เด็กเริ่มเข้าใจเรียนรู้ความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ รอบตัว และพัฒนาความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งที่พบเห็นจากแนวความคิดพื้นฐานของนักการศึกษาปฐมวัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ของเด็กแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กเป็นไปตามลำดับขั้นตอนอาทิทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ ทฤษฎีการเรียนรู้พัฒนาการคิดของบรูเนอร์ ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของไวทอลสกี เป็นการพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็กที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใหญ่ ครู เพื่อนที่มีสภาพเป็นกัลยาณมิตรและสอดคล้องกับระบบนิเวศมานุษยวิทยาของบรอนเฟนเบรเนอร์ ที่ว่าการพัฒนาเด็กต้องอยู่ภายใต้ระบบความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อม ซึ่งถือว่าสิ่งแวดล้อมหรือกัลยาณมิตรเป็นพลังสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เด็กพัฒนาการได้เป็นไปตามเป้าหมาย การเสริมสร้างพฤติกรรมอนุรักษสิ่งแวดล้อมให้กับเด็กปฐมวัยจะต้องเริ่มในวัยที่เป็นรากฐานของชีวิตหากกระทำในวัยอื่นๆ เป็นการยากอย่างยิ่งที่จะทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมอนุรักษสิ่งแวดล้อม

1.1.3 แนวคิดการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของกระทรวงศึกษาธิการ (หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 3 – 5) ได้ให้แนวคิดการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการอยู่บนพื้นฐานที่ว่า พัฒนาการของมนุษย์ เริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิต่อเนื่องไปจนตลอดชีวิต พัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญาจะมี

ความสัมพันธ์และพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง เป็นขั้นตอนไปพร้อมกันทุกด้าน เด็กแต่ละคนจะเติบโตและมีลักษณะพัฒนาการแตกต่างกันไป

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้การเรียนรู้ของมนุษย์เรามีผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดขึ้นจากกระบวนการที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล และสิ่งแวดล้อมรอบตัวโดยผู้เรียนจะต้องเป็นผู้กระทำให้เกิดขึ้นด้วยตนเองและการเรียนรู้จะไปได้ดี ถ้าผู้เรียนได้ใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้าได้เคลื่อนไหวมีโอกาสริเริ่มตามความต้องการและความสนใจของตนเอง

3. แนวคิดเกี่ยวกับการเล่นของเด็กการเล่นถือว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญในชีวิตของเด็กทุกคน เด็กจะรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลิน ได้สังเกต มีโอกาสทำการทดลองสร้างสรรค์คิดแก้ปัญหาและค้นพบด้วยตนเอง การเล่นจะมีอิทธิพลและมีผลต่อการเจริญเติบโต ช่วยพัฒนาร่างกาย สติปัญญาอารมณ์-จิตใจ และสังคม

หลักการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยจะต้องจัดในรูปของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่น โดยที่การเล่นดังกล่าวต้องไม่ใช่การเล่นโดยไม่มีจุดมุ่งหมายและไม่ใช้การยึดเยียดเนื้อหาของระดับประถมศึกษาให้แก่เด็ก การจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมสำหรับเด็กปฐมวัย ครูจะต้องเข้าใจการเรียนรู้ที่เด็กและสร้างเสริมประสบการณ์และธรรมชาติการเรียนรู้ให้แก่เด็ก ดังหลักการสำคัญในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 ดังนี้

1. จัดประสบการณ์การเล่นและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็กโดยองค์รวมอย่างต่อเนื่อง
2. เน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ ความสนใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่
3. จัดให้เด็กได้รับการพัฒนาโดยให้ความสำคัญทั้งกับกระบวนการและผลผลิต
4. จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์

5. ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กการเรียนรู้แบบลงมือกระทำ (Active Learning) เป็นการเรียนรู้ ซึ่งเด็กได้จัดกระทำกับวัตถุได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล ความคิด และเหตุการณ์จนกระทั่งสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

โฮห์มานน์ และ ไวคาร์ท (Hohmann; & Weikart. 1995) ได้จัดการเรียนรู้แบบลงมือกระทำเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาเด็กและจะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดในการที่พัฒนาเด็กอย่างเหมาะสมกับพัฒนาการการเรียนรู้แบบลงมือกระทำมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. การเลือกและตัดสินใจ เด็กจะเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมจากความสนใจและความตั้งใจของตนเอง เด็กเป็นผู้เลือกวัสดุอุปกรณ์และตัดสินใจว่า จะใช้วัสดุอุปกรณ์นั้นอย่างไรการที่เด็กมีโอกาสเลือกและตัดสินใจ จะทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าได้รับการถ่ายทอดความรู้จากผู้ใหญ่ ดังนั้น ผู้ใหญ่ที่ตระหนักถึงความสำคัญเรื่องการเลือกและการตัดสินใจต้องจัดให้เด็กมีอิสระที่จะเลือกได้

ตลอดทั้งวันขณะที่ปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน ไม่ใช่เฉพาะในช่วงเวลาเล่นเสรีเท่านั้น

2. สื่อห้องเรียนที่เด็กเรียนรู้แบบลงมือกระทำจะมีเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ที่หลากหลายเพียงพอ และเหมาะสมกับระดับอายุของเด็กเด็กต้องมีโอกาสและมีเวลาเพียงพอที่จะเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างอิสระเมื่อเด็กใช้เครื่องมือหรือวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เด็กจะมีโอกาสเชื่อมโยงการกระทำต่างๆ และเรียนรู้ในเรื่องของความสัมพันธ์และมีโอกาสในการแก้ปัญหามากขึ้นด้วย

3. การใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 การเรียนรู้ด้วยการลงมือกระทำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสาทสัมผัสทั้ง 5 การที่ให้เด็กได้สำรวจและจัดกระทำกับวัตถุโดยตรง ทำให้เด็กรู้จักวัตถุหลังจากที่เด็กคุ้นเคยกับวัตถุแล้วเด็กจะนำมาวัตถุต่างๆ มาเกี่ยวข้องกันและเด็กจะได้เรียนรู้เรื่องความสัมพันธ์ ผู้ใหญ่มีหน้าที่จัดให้เด็กค้นพบความสัมพันธ์เหล่านี้ด้วยตนเอง

4. ภาษาจากเด็ก สิ่งที่เด็กพูดจะสะท้อนประสบการณ์และความเข้าใจของเด็กในห้องเรียนที่เด็กเรียนรู้แบบลงมือกระทำเด็กมักจะเล่าว่าตนกำลังทำอะไรหรือทำอะไรไปแล้วในแต่ละวันเมื่อเด็กมีอิสระในการใช้ภาษาเพื่อสื่อความคิดและรู้จักฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเด็กจะเรียนรู้วิธีการพูดที่เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นเด็กจะได้พัฒนาการคิดควบคู่ไปกับการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองด้วย

5. การสนับสนุนจากผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่ในห้องเรียนที่เรียนรู้แบบลงมือกระทำต้องสร้างความสัมพันธ์กับเด็ก สังเกตและค้นหาความตั้งใจ และความสนใจของเด็ก ผู้ใหญ่ควรรับฟังเด็ก ส่งเสริมให้เด็กคิดและทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง

ในห้องเรียนที่เด็กเรียนรู้แบบลงมือกระทำ เด็กจะได้ปฏิสัมพันธ์กับวัตถุ คน แนวคิดและเหตุการณ์สำคัญต่างๆ อย่างหลากหลายสิ่งเหล่านี้เป็นประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยที่เกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำอีก ในชีวิตประจำวันอย่างเป็นธรรมชาติ และการที่เด็กมีประสบการณ์สำคัญซ้ำแล้วซ้ำอีกเช่นนี้ก็จะช่วยให้เด็กสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองในที่สุด การจัดประสบการณ์ให้เด็กเรียนรู้แบบลงมือกระทำเป็นการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักการทำงานของสมองและเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง กล่าวคือ เมื่อเด็กลงมือปฏิบัติเด็กจะได้ใช้ผัสสะในการรับรู้ข้อมูลทั้งในรูปของภาพ เสียง สัมผัส ทั้งยังประกอบด้วยประสบการณ์ของเหตุการณ์ต่างๆ การใช้วงจรของเซลล์สมองพร้อมๆ กัน มากเท่าใดเสถียรภาพความเชื่อมโยงของวงจรก็เกิดได้เร็วเท่านั้น (สถาบันส่งเสริมอัจฉริยภาพและนวัตกรรมการเรียนรู้. 2550) จึงสามารถกล่าวได้ว่าการจัดการเรียนรู้แบบลงมือกระทำถือเป็นหัวใจสำคัญของกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับเด็กปฐมวัย

แนวทางการจัดประสบการณ์ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย กำหนดให้จัดประสบการณ์ในรูปแบบบูรณาการทั้งทักษะและสาระการเรียนรู้คำว่า "บูรณาการ" จึงเป็นคำที่คุ้นเคยสำหรับครูแต่อาจเกิดความเข้าใจที่สับสนว่าการบูรณาการเป็นการนำองค์ความรู้ต่างๆ มากองรวมกันโดยที่ทุกทักษะมารวมเอาไว้ด้วยกันอย่างไม่สามารถแยกแยะอะไรได้และอ้างว่าให้เด็กทำกิจกรรม ทั้งๆ ที่ครูก็ไม่ชัดเจนว่าผสมผสานอะไรไว้ด้วยกันการบูรณาการถือว่าเป็นแนวทางหนึ่งของการสอน รวมทั้งเป็นปรัชญาในการสอนที่นำเนื้อหาความรู้จากหลายวิชามาสัมพันธ์ที่จุดเดียวกัน (Focus) หรือหัวเรื่อง (Theme) เดียวกัน (วลัย พานิช. 2546) ทั้งนี้ วรนาท รักสกุลไทย (2548) ได้สรุปความหมายของการจัด

ประสบการณ์แบบบูรณาการไว้ว่า เป็นการจัดประสบการณ์ที่นำความรู้ ความคิดรวบยอด ทักษะและ ประสบการณ์สำคัญทั้งหมดที่ผู้เรียนจะได้รับในสาระการเรียนรู้ต่างๆ มาเชื่อมโยงผสมผสานเข้าด้วยกัน อย่างมีความหมายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ ซึ่งเป็นการจัดความซับซ้อน ความไม่สัมพันธ์ และความไม่ต่อเนื่อง โดยเฉพาะในระดับปฐมวัยศึกษา ซึ่งเน้นการพัฒนาโดยองค์รวม

เมื่อพิจารณาความหมายของการบูรณาการจะเห็นได้ว่า ความรู้ ความคิดและ ประสบการณ์สำคัญต่างๆ นั้น ต่างมีความสัมพันธ์กันและหน่วยย่อยที่สัมพันธ์กันเหล่านี้เกิดการผสมผสาน หลอมรวม จนเกิดเอกลักษณ์ใหม่ที่มีความเป็นหนึ่งเดียว

แนวทางหนึ่งในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ของการจัดประสบการณ์ในระดับปฐมวัย ซึ่งเป็นการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง

1. กิจกรรมเสรี เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กเล่นกับสื่อและเครื่องเล่น อย่างอิสระตามมุมเล่นหรือมุมประสบการณ์ หรือศูนย์การเรียนรู้ที่จัดไว้ โดยให้เด็กมีโอกาสเลือกเล่นได้ อย่างเสรีตามความสนใจและความต้องการของเด็ก ทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม ลักษณะของการเล่น ของเด็กมีหลายลักษณะ เช่น การเล่นบทบาทสมมติและเล่นเลียนแบบ ในมุมบ้าน มุมหมอ มุมร้านค้า มุมวัด มุมเสริมสวย ฯลฯ การอ่านหรือดูภาพในมุมหนังสือ การเล่นสร้างในมุมบล็อกการสังเกต และ ทดลองในมุมวิทยาศาสตร์หรือมุมธรรมชาติ การเล่นฝึกทักษะต่างๆ ในมุมเครื่องเล่นสัมผัสหรือมุมของเล่น หรือมุมเกมการศึกษา เป็นต้น

การจัดกิจกรรมเสรี หากครูจัดมุมเล่น โดยจัดวางวัสดุ-อุปกรณ์ที่ ไม่เหมาะสมกับวัย ไม่ทำลาย หรือไม่เคยเปลี่ยนแปลงอะไรเลย ย่อมทำให้เด็กเสียโอกาสในการเรียนรู้ เพราะสมองจะเรียนรู้ได้ดี เมื่อมีสิ่งจูงใจที่ชักนำให้สมองสนใจผลิตความรู้ สมองจะมีกระบวนการเลือก คัดกรองเฉพาะสิ่งที่น่าสนใจเท่านั้นเข้าสู่การรับรู้ของสมองทั้งนี้ การจัดมุมเล่นที่ดีที่สามารถส่งเสริมจึง ควรจัดสื่อที่ตรงกับความสนใจของเด็กเหมาะสมกับระดับพัฒนาการ จัดอุปกรณ์ให้เพียงพอกับเด็กและ จัดวางให้เด็กหยิบใช้และเก็บเองได้ จัดให้น่าสนใจ และดึงดูดให้เด็กเข้าไปเล่นโดยมีการเปลี่ยนแปลงสื่อ ที่จัดไว้อย่างสม่ำเสมอ ตามหัวข้อที่เด็กสนใจและกำลังเรียนรู้ตามหลักสูตร เพื่อกระตุ้นให้เด็กต้องการ เรียนรู้ ทั้งนี้ครูอาจให้เด็กมีส่วนร่วมในการจัดมุมเล่นด้วยก็ได้สิ่งสำคัญคือ ต้องจัดเวลาให้เด็กมีโอกาส ได้เล่นหรือจัดกระทำกับสื่อต่างๆ อย่างเพียงพอ

2. กิจกรรมสร้างสรรค์ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้เด็กได้แสดงออกทาง อารมณ์ ความรู้สึก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และจินตนาการโดยใช้ศิลปะ เช่น การเขียนภาพ การปั้น การฉีกปะ ตัดปะ การพิมพ์ภาพ การร้อย การประดิษฐ์ หรือวิธีการอื่นๆ ที่เด็กได้คิดสร้างสรรค์ ได้รับรู้ เกี่ยวกับความงาม และได้แสดงออกทางความรู้สึกและความสามารถของตนเอง การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ ควรจัดให้เด็กทำทุกวันโดยอาจจัดวันละ 3 – 5 กิจกรรม ให้เด็กเลือกทำอย่างน้อย 1 – 2 กิจกรรม ตาม ความสนใจการจะพัฒนาด้านศิลปะและการสร้างสรรค์ให้เด็กต้องเข้าใจว่าศิลปะคือ กระบวนการที่สมอง ถอดความคิดออกมาเป็นภาพและชิ้นงานต่างๆ กระบวนการพัฒนาศิลปะ และการสร้างสรรค์ของเด็ก จึงเน้นให้เด็กคิดและลงมือทำออกมาเมื่อเด็กทำงานศิลปะเด็กจะเกิดการเชื่อมโยงในสมอง คิด จินตนาการ

และผลโดยตรงที่เด็กได้รับ คือ ความรู้สึกพอใจ มีความสุข และได้สัมผัสสุนทรียะของโลกตั้งแต่วัยเยาว์ การแสดงออกทางศิลปะจึงเปรียบเสมือนการสร้างจินตนาการเป็นรูปร่างภายนอกแล้วป้อนกลับเข้าสู่สมอง เป็นการทำให้สมองได้จัดการกับจินตนาการต่างๆ ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ยิ่งทำยิ่งจัดระบบความคิดได้ดีขึ้น ในการใช้กิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสมองควรจึงควรให้เด็กมีเวลาเต็มที่ในการทำงานศิลปะ ให้เด็กมีประสบการณ์ทางประสาทสัมผัสมีโอกาสทดลองใช้วัสดุ และเครื่องมือที่หลากหลายได้พูดคุยเกี่ยวกับงานของตนเองหรือให้เด็กได้จัดแสดงและนำเสนอผลงานศิลปะของเด็กไม่ควรเน้นการลอกเลียนแบบ หรือ การทำให้เหมือนของจริงเนื่องจากสายตาและจินตนาการของเด็กวัยนี้ยังไม่ได้มุ่งไปสู่ความถูกต้องของ สัดส่วนแสงหรือเงา

3. กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ เป็นกิจกรรมที่จัดให้เด็กได้เคลื่อนไหว ส่วนต่างๆ ของร่างกายอย่างอิสระตามจังหวะโดยใช้เสียงเพลง คำคล้องจอง เครื่องเคาะจังหวะ หรือ อุปกรณ์อื่นๆ มาประกอบการเคลื่อนไหว เพื่อส่งเสริมให้เด็กเกิดจินตนาการความคิดสร้างสรรค์ เด็กวัยนี้ ร่างกายกำลังอยู่ในระหว่างพัฒนา การใช้ส่วนต่างๆ ของร่างกายยังไม่ผสมผสาน หรือประสานสัมพันธ์กัน อย่างสมบูรณ์ การทำกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะช่วยให้เด็กเรียนรู้จังหวะและควบคุมการเคลื่อนไหว ของตนเองได้

สมองส่วนที่รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับการจัดสมดุลของร่างกาย คือ สมองเล็กหรือซีรีเบลลัม (Cerebellum) การกระตุ้นสมรรถนะของสมองส่วนนี้จะส่งผลต่อการพัฒนา ความสามารถในการรับข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมไปด้วยพร้อมๆ กัน ช่วงปฐมวัยเป็นช่วงเวลาที่ดีที่สุด ในการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ซึ่งจะช่วยพัฒนาระบบความสัมพันธ์ของประสาทสัมผัส เด็กต้องพัฒนาความสามารถในการใช้ตา มือ เท้า และประสาทรับรู้สัมผัสต่างๆ ให้สัมพันธ์กัน การเคลื่อนไหว ร่างกายของเด็กเป็นการเตรียมสมรรถนะของร่างกายทุกส่วนเพื่อใช้ประโยชน์ในการมีชีวิตอยู่ และพร้อมกันนั้น การเคลื่อนไหวร่างกายก็พัฒนาความสามารถของสมองอันเป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ไปด้วย

4. กิจกรรมเสริมประสบการณ์ เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้เด็กได้พัฒนา ทักษะการเรียนรู้ ฝึกการทำงานและอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ทั้งกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ กิจกรรมที่จัดมุ่งฝึก ให้เด็กได้มีโอกาสฟัง พูด สังเกต คิดแก้ปัญหา ใช้เหตุผลและฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความคิดรวบยอด เกี่ยวกับเรื่องที่เรียนโดยจัดกิจกรรมด้วยวิธีต่างๆ เช่น สนทนา อภิปราย เล่านิทาน สาธิต ทดลอง ศึกษา-นอกสถานที่ เล่นบทบาทสมมติ ร้องเพลง เล่นเกม ท่องคำคล้องจอง ประกอบอาหารเชิฐวิทยากรมา พูดคุยกับเด็ก ฯลฯ

กระบวนการให้สมองเรียนรู้ที่จะให้ความหมายสิ่งที่เห็น สิ่งที่เผชิญ ตีความและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งต่างๆ ที่รับรู้มาเป็นการพัฒนากระบวนการคิดของเด็ก ซึ่ง ต้องอาศัยข้อมูลจากการรับรู้ของสมองจำนวนมาก ถ้าไม่มีข้อมูลในความทรงจำ ก็ไม่สามารถคิดอะไร ออกมาได้ ดังนั้นกระบวนการพัฒนาการคิดของของเด็กจึงต้องมุ่งเน้นให้เด็กได้มีประสบการณ์ที่ต้องใช้ ประสาทสัมผัสทั้งห้า สิ่งที่อยู่รอบในการคิดของเด็กเริ่มต้นที่การจับต้อง สัมผัส และมีประสบการณ์โดยตรง สมองรับรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า แล้วก่อรูปเป็นวงจรแห่งการคิดขึ้นมาในสมองประสบการณ์ของเด็ก

ผ่านการสัมผัส การชิม การดมกลิ่น การได้ยิน และการเห็น จึงเป็นพื้นฐานของการสร้างความหมายให้แก่สิ่งต่างๆ ครูจึงควรออกแบบกิจกรรมเสริมประสบการณ์ให้เด็กเรียนรู้แบบลงมือกระทำ ซึ่งจะทำให้เด็กมีโอกาสใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า รวมทั้งจัดให้เด็กมีประสบการณ์ในสถานการณ์จำลองทุกอย่างที่เป็นไปได้ เพื่อกระตุ้นให้เด็กคิดสิ่งที่ซับซ้อนขึ้นตามลำดับ เด็กจะได้เคยชินกับการใช้ความคิดและคิดเป็นในที่สุด

5. กิจกรรมกลางแจ้ง เป็นกิจกรรมที่จัดให้เด็กได้มีโอกาสออกไปนอกห้องเรียน เพื่อออกกำลังกายเคลื่อนไหวร่างกายและแสดงออกอย่างอิสระ โดยยึดความสนใจและความสามารถของเด็กแต่ละคนเป็นหลัก กิจกรรมกลางแจ้งที่ควรจัดให้เด็กได้เล่น เช่น การเล่นเครื่องเล่นสนามที่เด็กได้ปีนป่าย โยกหรือไกว หมุน โยน เดินทรงตัว หรือเล่นเครื่องเล่นล้อเลื่อน การเล่นทราย การเล่นน้ำ การเล่นสมมติในบ้านจำลอง การเล่นในมุมช่างไม้ การเล่นกับอุปกรณ์กีฬา การเล่นเกมการละเล่น ฯลฯ

การพัฒนาด้านการเคลื่อนไหวของร่างกายเป็นการพัฒนาโครงสร้างทั้งระบบของร่างกายที่ใช้ในการควบคุมสั่งการตัวเองและการรับข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมกระบวนการพัฒนาร่างกายและการเคลื่อนไหวของเด็กจำเป็นต้องได้รับการกระตุ้นอย่างเต็มที่เพื่อให้ร่างกายทุกส่วน ทั้งกล้ามเนื้อมัดใหญ่และกล้ามเนื้อมัดเล็กให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการเหล่านี้ต้องเน้นให้เด็กได้ใช้งานร่างกายให้ครบถ้วนและพัฒนาจนมีสมรรถนะดีเต็มตามศักยภาพของเด็ก นอกจากนี้การที่เด็กได้เล่น ไม่ว่าจะเป็นการหมุนตัว กระโดด คลาน กลิ้ง วิ่ง ไต่ ฯลฯ จะช่วยพัฒนาความสามารถในการรับรู้ระยะ มิติ มีการพัฒนาสมองให้สมดุลเป็นปกติสิ่งที่เด็กเล่น เช่น การควบคุมท่าทางการเดิน การวิ่งแข่ง การเล่นเกมการละเล่น การเดินบนกระดานแผ่นเดียว ล้วนเป็นการทำซ้ำๆ จัดแปลงท่าทางที่ไม่สมบูรณ์เพื่อสร้างสมองให้พร้อมสำหรับการใช้งานในวัยถัดไป

6. กิจกรรมเกมการศึกษา เป็นเกมการเล่นที่ช่วยพัฒนาสติปัญญามีกฎเกณฑ์กติกาต่างๆ เด็กสามารถเล่นคนเดียว หรือเล่นเป็นกลุ่มก็ได้ ช่วยให้เด็กรู้จักสังเกต คิดหาเหตุผล และเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสี รูปร่าง จำนวน ประเภท และความสัมพันธ์เกี่ยวกับพื้นที่/ระยะเกมการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับเด็กปฐมวัย เช่น เกมจับคู่ เกมแยกประเภท จัดหมวดหมู่เรียงลำดับ โดมิโน ลอตโต ภาพตัดต่อ ฯลฯ

การให้เด็กเล่นเกมการศึกษาเป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาสมองด้านการคิด เมื่อเซลล์สมองถูกกระตุ้นด้วยสัญญาณต่างๆ เกิดเป็นข้อมูลจำนวนมาก การคิดจะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลเหล่านั้น ซึ่งจะกลายเป็นข้อมูลใหม่อีกขึ้นหนึ่งซึ่งซับซ้อนขึ้นการที่เด็กเล่นเกมการศึกษาจึงเป็นการกระตุ้นให้สมองได้จัดความสัมพันธ์ของข้อมูลที่มีอยู่เดิม ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของข้อมูลแบบใหม่เมื่อเกิดซ้ำๆ กันก็จะเกิดความคงตัวในวงจรร่างแหของเซลล์สมองนั่นเอง

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การจัดกิจกรรมหลัก 6 กิจกรรม เป็นกิจกรรมที่ครอบคลุมการพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่ พัฒนากล้ามเนื้อเล็ก พัฒนาร่างกายจิตใจ และปลูกฝังคุณธรรม พัฒนาสังคมนิสัย พัฒนาการคิด พัฒนาภาษาและส่งเสริมจินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ของเด็กเป็นการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการที่สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยและหลักการทำงานของสมอง

อย่างชัดเจน แม้ว่าจะเป็นแนวทางการจัดประสบการณ์ที่มีมานานมากแล้วก็ตาม หากครูจัดได้ถูกต้อง และครบถ้วนอย่างสม่ำเสมอ ย่อมนำไปสู่การทำให้เด็กกระตือรือร้นใฝ่รู้ใฝ่เรียนและเกิดแรงจูงใจในการเรียน เด็กได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา ครบทุกด้าน ช่วยเกิดการพัฒนาแบบองค์รวม ทั้งสาระการเรียนรู้ ทักษะและประสบการณ์สำคัญ ช่วยเพิ่มพูนความสามารถในการจำ การคิด และการแก้ปัญหาและช่วยให้เด็กมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ รวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป เด็กจะสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยความรู้ที่เป็นความรู้ที่คงทนไม่ลบเลือนไปโดยง่าย

บทบาทครูปฐมวัยในการจัดการเรียนรู้

บทบาทครูในการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่พิจารณาจากกระบวนการสอนไว้ 3 ประการคือ 1) บทบาทในการเตรียมการสอน ได้แก่ การเตรียมสาระการเรียนรู้การจัดหาแหล่งเรียนรู้ และการวางแผนการสอน 2) บทบาทในการสอนซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างบรรยากาศ การจัดสภาพแวดล้อม การกระตุ้นให้ผู้เรียนการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามที่ได้ออกแบบไว้ 3) บทบาทในการประเมินผลการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

จากแนวคิดในการจัดการเรียนรู้อย่างกล่าว สามารถนำมาสู่การจัดการเรียนรู้ในระดับปฐมวัยศึกษาที่มีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. การเตรียมผู้สอนให้พร้อม
2. การวางแผนการเรียนรู้
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. การเตรียมผู้สอนให้พร้อม ซึ่งความหมายของการเตรียมผู้สอนให้พร้อม หมายถึง การที่ผู้สอนจะต้องมีความพร้อมในด้านความรู้ที่จะนำไปสู่การจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียน ทั้งนี้องค์ประกอบด้านความพร้อมที่เกี่ยวข้องกับความรู้ มีดังนี้

1.1 การมีความพร้อมด้านความรู้ที่ตรงตามที่หลักสูตรกำหนด ทั้งนี้ผู้สอนจะต้องวิเคราะห์จากหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 ที่กำหนดสาระที่ควรเรียนรู้ไว้ 4 เรื่อง ด้วยกันคือ เรื่องราวเกี่ยวกับตัวเด็กเรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลและสถานที่แวดล้อมเด็ก ธรรมชาติรอบตัว และสิ่งต่างๆ รอบตัว จากนั้นจึงหาความรู้ในเรื่องดังกล่าวในขอบเขตที่จะนำมาสู่การสร้างกรอบความรู้ที่พอเหมาะ และพอเพียงกับผู้เรียน

1.2 การกำหนดความรู้ ทั้งนี้ผู้สอนจะนำหัวข้อเนื้อหาที่ได้จากการวิเคราะห์หลักสูตร มากำหนดขอบเขตของเนื้อหาสาระที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียนทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความยากง่ายของเนื้อหาสาระ ความพอเพียงกับความสามารถที่จะเรียนรู้ในแต่ละวัยและความสอดคล้องกับความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน

1.3 การศึกษาความรู้ที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์การกลั่นกรองสาระให้มีความเหมาะสมกับธรรมชาติในการเรียนรู้ของผู้เรียนและศึกษาถึงธรรมชาติ ลักษณะของสาระความรู้นั้นๆ เพื่อเข้าใจถึงคุณค่าของความรู้ที่จะก่อให้เกิดเป็นความรู้ที่มีความหมายต่อผู้เรียน

1.4 จัดลำดับความรู้จากง่ายไปหายาก ทำความเข้าใจ และจัดความรู้ที่ซับซ้อนให้มีความง่ายเหมาะกับการทำความเข้าใจและเชื่อมโยงความรู้ไปสู่สาระที่มีอยู่ในสภาพชีวิตจริงที่ผู้เรียนประสบ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในแง่ของการนำความรู้ไปใช้

1.5 มีความรู้ที่พร้อมที่จะให้คำอธิบาย คำแนะนำ หรือให้คำปรึกษา ให้ความรู้ที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา และเป็นความรู้ที่ถูกต้องสมบูรณ์

1.6 การเตรียมแหล่งความรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ประกอบการเรียนรู้ ทั้งจากการปฏิบัติ การทดลอง การสืบเสาะ การสืบค้นซึ่งแหล่งความรู้จะต้องเป็นแหล่งความรู้ที่ใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ ในแบบแผนต่างๆ ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกันกับลักษณะของความรู้ ลักษณะของกิจกรรม และธรรมชาติของผู้เรียน แหล่งความรู้ที่จัดเตรียมหรือจัดหา ได้แก่ แหล่งความรู้ประเภทสื่อการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จะใช้ประกอบกิจกรรมหรือการปฏิบัติการ หรือการทดลองแหล่งความรู้ประเภทห้องสนับสนุนกิจกรรม เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ ห้องสืบค้นรวมทั้งแหล่งความรู้ในชุมชน แหล่งความรู้ประเภทบุคคล ได้แก่ วิทยากร ผู้รู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ ทั้งนี้จะต้องมีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งความรู้เหล่านี้ และจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบเพื่อการนำมาใช้และขณะเดียวกันจะต้องมีการกลั่นกรอง จัดนำเสนอแหล่งความรู้ให้มีความเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียนด้วย

1.7 การเข้าใจผู้เรียน ได้แก่ การทำความเข้าใจถึงลักษณะธรรมชาติของผู้เรียนระดับปฐมวัยศึกษาเกี่ยวกับธรรมชาติของการเรียนรู้ประจำวัยและคุณลักษณะตามวัยของผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อนำมาสู่การจัดสาระความรู้ที่พอเหมาะกับผู้เรียน

1.8 การพัฒนาความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอให้มีความพอเหมาะ มีความเป็นปัจจุบันและนำมาใช้พัฒนาความรู้เดิมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. การวางแผนการเรียนรู้เป็นการกำหนดวิธีการจัดประสบการณ์ที่จะนำผู้เรียนไปสู่จุดประสงค์การเรียนรู้ โดยใช้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน ความสามารถและคุณลักษณะตามวัยของผู้เรียนวิธีการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับธรรมชาติผู้เรียน ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นสำหรับการวางแผนการเรียนรู้จะเกี่ยวเนื่องกับกระบวนการจัดประสบการณ์ใน 4 เรื่อง ดังนี้

2.1 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้เป็นการคาดหวังของกระบวนการจัดประสบการณ์ที่ต้องการให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่เป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ในแต่ละครั้งว่าต้องการพัฒนาผู้เรียนไปในลักษณะใดทั้งนี้การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้จะเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายทางการศึกษาใน 3 ลักษณะ คือ จุดมุ่งหมายทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัยขณะเดียวกันการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้จะต้องคำนึงถึงประสบการณ์สำคัญว่า ในการจัดประสบการณ์ครั้งนี้ต้องการให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์สำคัญอย่างไรบ้าง การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้จะช่วยเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การกำหนดวิธีการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกันต่อไป

2.2 การกำหนดสาระการเรียนรู้เป็นการนำความรู้ที่ได้กลั่นกรองและกำหนดขอบเขตที่เหมาะสมกับผู้เรียนมากำหนดไว้ ทั้งนี้ต้องเป็นสาระที่มีความหมายต่อผู้เรียนเชื่อมโยงกับชีวิตจริง มีความยากง่ายที่เหมาะสมกับวัย และสามารถนำไปสู่การให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้จากการสร้างความรู้ด้วยตนเองด้วยวิธีการที่เหมาะสม

2.3 การกำหนดวิธีการจัดประสบการณ์เป็นการจัดประสบการณ์ที่ยึดหลักการเรียนรู้จากการกระทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ได้เคลื่อนไหว สำรวจ สังเกต สืบค้น ทดลอง และเรียนรู้ร่วมกับกลุ่ม การกำหนดวิธีการจัดประสบการณ์นี้ จะต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้

2.4 กำหนดวิธีการประเมินผลเป็นการประเมินผู้เรียนว่า มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปสู่จุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดวิธีการและเครื่องมือประเมินผล การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนโดยนำจุดประสงค์การเรียนรู้มาเป็นหลัก และกำหนดการประเมินผลตามจุดประสงค์นั้น ทั้งนี้ต้องเป็นการประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งด้านกระบวนการและผลงานมีการออกแบบเครื่องมือการประเมินผลที่เหมาะสมและใช้ประเมินได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการ

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการออกแบบกิจกรรมสำหรับผู้เรียนโดยยึดหลักการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และรับรู้ผ่านอวัยวะรับสัมผัส ทั้งนี้การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องพิจารณาจากจุดประสงค์การเรียนรู้ว่าต้องการให้ผู้เรียนพัฒนาในเรื่องใดต้องการให้ได้รับประสบการณ์สำคัญด้านใด สาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้นั้น มีธรรมชาติของความรู้ในลักษณะใด จากนั้นจึงเลือกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมตามลักษณะของเด็กในแต่ละระดับชั้น โดยผู้สอนต้องคำนึงถึงการจัดกิจกรรม ให้ครอบคลุมพัฒนาการทุกด้าน

ปัจจุบันในการจัดการศึกษาปฐมวัยก็ได้มีงานวิจัยเพื่อศึกษาสภาพและปัญหา เช่น งานวิจัยของ สุทธิชา มาลีเลศ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการประสบการณ์สำหรับเด็กวัยอนุบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคใต้ จำนวน 1,631 ศูนย์ พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสามขนาด พบว่า สถานการณ์ในภาคใต้เป็นอุปสรรคต่อการจัดประสบการณ์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ ผู้ดูแลเด็กไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ร่วมกับแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การศึกษาปฐมวัย (อายุ 3 – 5 ปี) ภาคเรียนที่ 1 และภาคเรียนที่ 2 สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการพัฒนาหลักสูตรโดยจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการ และความสนใจของเด็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรสิทธิ์ สฤษดิ์อิทธิรักษ์ (2542: 69) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาในระดับอนุบาลของโรงเรียนเอกชน ในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองส่งบุตรหลานเข้าเรียนในระดับอนุบาลของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในเขตบางกอกน้อยในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ไม่ห่างจากชุมชน มีการคมนาคมสะดวก โรงเรียนจะต้องเน้นการอ่านออกเขียนได้ มีการประกันอุบัติเหตุให้นักเรียนการเก็บค่าธรรมเนียมเหมาะสมกับคุณภาพของโรงเรียน และมีบุคลากรเอาใจใส่ต่อนักเรียนในด้านความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา ผู้ปกครองเห็นว่า ควรจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กมีคุณธรรม จริยธรรมมีการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทางด้านร่างกาย

อารมณ์ สังคมสติปัญญาและเน้นให้อ่านออกเขียนได้เน้นวิชาการเพื่อเตรียมเข้าเรียนในระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ด้านบุคลากร ครูควรมีประสบการณ์มีวุฒิปริญญาตรีทางด้านอนุบาลโดยตรงด้านอาคารสถานที่ควรมีสถานเล่นกลางแจ้งเพียงพอมีอุปกรณ์และห้องที่จำเป็นต่อการจัดกิจกรรมครบถ้วน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองควรจัดให้มีการประชุมและให้ผู้ปกครองมาเยี่ยมโรงเรียนมากขึ้น

1.2 การบริหารงานโรงเรียนอนุบาลเอกชน

ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ได้กำหนดองค์กรสำหรับการบริหารการศึกษาเอกชน โดยคณะกรรมการหลายระดับ คือ คณะกรรมการการศึกษาเอกชน (มาตรา 7) คณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน (มาตรา 24) คณะกรรมการคุ้มครองการทำงาน (มาตรา 77) นอกจากนี้ยังมีองค์กรเอกชนที่ประสานการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน อีก 4 องค์กร ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2538: 3 – 10)

1. คณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยมีองค์กรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการการศึกษาเอกชน คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนประกอบด้วยกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน อธิบดีกรมวิชาการ อธิบดีกรมสามัญศึกษา อธิบดีกรมอาชีวศึกษา เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้รับใบอนุญาต หรือผู้จัดการ 2 คน ครูใหญ่หรือครู 2 คน โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี

2. คณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนกำหนดให้โรงเรียนเอกชนบางลักษณะ บางประเภท และบางระดับ ต้องจัดให้มีกรรมการอำนวยการโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน เป็นประธานกรรมการ ผู้จัดการ ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการคนหนึ่ง และบุคคลอื่น ซึ่งผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คนแต่ไม่เกิน 8 คน ในจำนวนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้แทนของครูในโรงเรียนนั้นหนึ่งคน และผู้แทนของผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนนั้นหนึ่งคน เป็นกรรมการ และให้ครูใหญ่ เป็นกรรมการ และเลขานุการ โดยให้มีหน้าที่ในการควบคุมดูแลให้โรงเรียนปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนนี้

3. คณะกรรมการคุ้มครองการทำงาน ประกอบด้วย เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เป็นประธานกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 6 คน แต่ไม่เกิน 10 คน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง ในจำนวนนี้ต้องเป็นผู้แทนฝ่ายผู้รับใบอนุญาต และผู้แทนฝ่ายครูจำนวนฝ่ายละเท่ากันอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคนเป็นกรรมการ โดยมีข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ มีหน้าที่ในการวินิจฉัย และชี้ขาด คำร้องทุกข์ของครูใหญ่ ครู ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และข้อขัดแย้งระหว่างครูใหญ่ หรือครูกับผู้รับใบอนุญาต หรือผู้จัดการเกี่ยวกับค่าชดเชยและค่าทดแทน ซึ่งผู้รับใบอนุญาตมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ครูใหญ่ หรือครูตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน

4. องค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเอกชน เป็นองค์กรเอกชนที่ตั้งขึ้น เพื่อส่งเสริมการศึกษาและช่วยปรับปรุงกิจการโรงเรียนเอกชน รวมทั้งสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างภาครัฐและเอกชน ตลอดจนส่งเสริมฐานะและสมรรถภาพครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งประกอบไปด้วย

4.1 สมาคมสมาพันธ์การศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย มีหน้าที่ร่วมมือระหว่างองค์กรสมาชิกภายในประเทศในการพัฒนาการจัดการศึกษาเอกชน เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาของเยาวชนของชาติ รวมทั้งร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพและเสถียรภาพของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชนประสานกับหน่วยงานอื่นๆ ภายในประเทศเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชนและประสานสัมพันธ์กับองค์กรทางการศึกษาและองค์กรธุรกิจต่างประเทศ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย

4.2 สมาคมศึกษาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีหน้าที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของโรงเรียนในด้านวิชาการและธุรการส่งเสริมวิทยฐานะคุณภาพและสวัสดิการของครูจัดหาทุนส่งเสริมการศึกษาของนักเรียนและครูดำเนินการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาโดยติดต่อประสานงานกับทางการหรือองค์กรทั่วไป และเป็นสื่อสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

4.3 สมาคมอนุบาลศึกษาแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ มีหน้าที่ส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเผยแพร่การผลิตและการนำสื่อวัสดุ และเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาอนุบาลแก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพในเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนอนุบาลและร่วมมือประสานงานแลกเปลี่ยนความรู้กับองค์กรอื่นที่มีวัตถุประสงค์คล้ายคลึงกัน โดยคำนึงถึงสาธารณประโยชน์จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กล่าวถึงการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ดังนี้

หมวด 5: การบริหารและการจัดการศึกษา

มาตรา 39 ให้สถานศึกษามีอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป

มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษาผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ผู้ทรงคุณวุฒิและให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการ

มาตรา 43 ให้สถานศึกษาเอกชนมีความเป็นอิสระในการบริหารและการจัดการศึกษาโดยมีการกำกับติดตามประเมินคุณภาพมาตรฐานจากรัฐและต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานเดียวกันกับสถานศึกษาของรัฐ

มาตรา 44 ให้สถานศึกษาเอกชนตามมาตรา 18(2) เป็นนิติบุคคลและคณะกรรมการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนผู้รับใบอนุญาตผู้แทนผู้ปกครองผู้แทนองค์กรชุมชนผู้แทนครูผู้แทนศิษย์เก่าและผู้ทรงคุณวุฒิ

มาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับ/ทุกประเภท ตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา

หมวด 6: มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา

มาตรา 48 ให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในและให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาและจัดทำรายงานประจำปี

มาตรา 49 สถานศึกษาต้องได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุก 5 ปี

มาตรา 50 สถานศึกษาให้ความร่วมมือในด้านการให้ข้อมูลที่เป็นเอกสารหลักฐาน และข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานฯ

มาตรา 51 กรณีที่ผลการประเมินไม่ได้มาตรฐานตามที่กำหนดให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานตามข้อเสนอของสำนักงานรับรองมาตรฐานฯภายในเวลาที่กำหนด

หมวด 7: ครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนา ครู คณาจารย์และบุคลากรที่มีคุณภาพและมาตรฐานโดยรัฐจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู

มาตรา 53 การให้องค์กรวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระ

มาตรา 57 ให้สถานศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นแนวการปฏิรูปการศึกษาที่แตกต่างไปจากเดิมโดยในด้านวิชาการเน้นการปฏิรูปการเรียนรู้ การประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการประเมินประสพการณ์การคัดเลือกผู้เรียนเข้าศึกษาในโรงเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายหลายสถานศึกษามีบทบาทโดยตรงในการจัดทำสาระของหลักสูตรบทบาทในการเรียนรู้และการพัฒนาชุมชน รวมทั้งการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนจากโรงเรียนของตนโดยทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนดูแลจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายหัวให้ตามความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้น ค่าตอบแทนที่ได้จากโรงเรียนเอกชนนั้น มีการดูแลเป็นอย่างดี ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานตามสมควร (ปราชญา กล้าผจญ; และ พงศา บุตรสุทธิวงศ์. 2550: 79)

ปัจจุบันรัฐบาลให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยมากขึ้น แต่เนื่องจากงบประมาณทางการศึกษามีจำนวนจำกัด รัฐจึงส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษามากขึ้น จากนโยบายนี้ ทำให้เกิดการจัดตั้งโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครเป็นจำนวนมากแต่เนื่องจากการจัดการศึกษาระดับอนุบาลเอกชนค่อนข้างมีอิสระ และกระทรวงศึกษาธิการไม่ได้กำหนดหลักสูตรเกี่ยวกับการศึกษาในระดับนี้อย่างตายตัว ดังนั้นโรงเรียนอนุบาลเอกชนส่วนใหญ่จึงได้จัดการศึกษา ตามแนวคิดของแต่ละโรงเรียนมีความหลากหลาย

จากการศึกษาบริบทเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย และการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน พบว่า สำหรับครูระดับปฐมวัยนั้นได้ดำเนินภายใต้กรอบพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และยังคงพัฒนาตามมาตรฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพความเป็นครูอยู่เสมอ

1.3 บทบาทและคุณลักษณะของบุคลากรทางการศึกษาในระดับปฐมวัย

ครูปฐมวัย หรือผู้ดูแลเด็กนับว่ามีส่วนสำคัญมากที่จะปลูกฝังหล่อหลอมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่เด็กเพราะครูปฐมวัย หรือผู้ดูแลเด็กครูเป็นครูคนแรกที่เด็กได้พบเมื่อครั้งแรกของการมาโรงเรียน หรือสถานรับเลี้ยงเด็กเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับเด็กรองจากพ่อแม่ บุคลิกภาพ พฤติกรรมการปฏิบัติต่างๆ ของครูจะเป็นต้นแบบการเรียนรู้ที่ดีของเด็ก ถ้าครูมีพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพอย่างไร เด็กก็จะซึมซับยึดแบบฉบับพฤติกรรมเหล่านั้นไปปฏิบัติหรือหล่อหลอมเป็นบุคลิกภาพของเด็กในที่สุด บุคลิกภาพครูปฐมวัย มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเด็กปฐมวัย เพราะบุคลิกภาพที่ดี หรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูเป็นจะการสร้างพื้นฐานทางบุคลิกภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของเด็กในช่วงอื่นๆ ของชีวิตต่อไป

จิรพันธ์ พาสนาวุฒิชิต (บทบาทหน้าที่ของครู: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า เด็กปฐมวัยมีความสำคัญและมีความแตกต่างกับเด็กในระดับอื่นทั้งด้านพุทธิพิสัยเจตคติพิสัยและทักษะนิสัยการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย มีอิทธิพลอย่างสูงต่อการพัฒนาเด็กที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ครูปฐมวัยจึงมีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของเด็ก ดังนี้

1. เป็นผู้ส่งเสริมพัฒนาการทางร่างกาย ครูต้องจัดกิจกรรมที่让孩子ได้พัฒนาความแข็งแรงของกล้ามเนื้อใหญ่ การประสานสัมพันธ์ของกล้ามเนื้อเล็ก การปฏิบัติตนตามสุขอนามัย การรักษาความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่นในกิจวัตรประจำวัน
2. เป็นผู้ส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ ครูต้องจัดกิจกรรมให้เด็กได้ชื่นชมสร้างสรรค์สิ่งสวยงามให้เด็กได้เล่นอย่างอิสระ เล่นเป็นกลุ่ม เล่นในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ร้องเพลง เล่นเครื่องดนตรีง่ายๆ มีปฏิริยาโต้ตอบกับเสียงดนตรีและมีคุณธรรมจริยธรรม
3. เป็นผู้ส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคมครูต้องจัดกิจกรรมให้เด็กเกิดการเรียนรู้ทางสังคมการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การเล่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การแก้ปัญหาในการเล่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น การปฏิบัติตามวัฒนธรรมท้องถิ่นที่อยู่อาศัยอยู่และความเป็นไทย
4. เป็นผู้ส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา ครูต้องจัดกิจกรรมให้เด็กรู้จักการคิด การสังเกต การจำแนกการเปรียบเทียบจำนวนมิติสัมพันธ์เวลาและการให้เด็กรู้จักใช้ภาษาแสดงความรู้สึกด้วยคำพูดการพูดกับผู้อื่นการอธิบายเรื่องราวการอ่านในหลายรูปแบบผ่านประสบการณ์ที่สื่อความหมายต่อเด็ก อ่านภาพหรือสัญลักษณ์จากหนังสือนิทาน/ เรื่องราวที่สนใจ
5. เป็นผู้สร้างเสริมสมาธิ ครูต้องจัดกิจกรรมให้เด็กได้มีสมาธิในการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมสร้างสรรค์ การร้อยลูกปัด การวาดภาพสีน้ำสียเทียน กิจกรรมเล่นอิสระตามมุม

คุณลักษณะของครูและครูการศึกษาปฐมวัยที่ดี

คำว่า คุณลักษณะ ราชบัณฑิตยสถาน (2542: 253) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณลักษณะ คือ เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในรัชกาลปัจจุบัน ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทแก่ครูอาวุโสเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2522 มีข้อความ

ที่เกี่ยวกับลักษณะครูที่ดี 3 ประการ คือ “ความเป็นครูนั้นประกอบขึ้นด้วยหลักวิชาอันถูกต้องที่แน่นแฟ้น กระฉ่างแจ้งในใจ รวมทั้งฉลาดที่จะพิจารณาเรื่องต่างๆ ตลอดจนกิจการที่จะทำคำที่จะพูดทุกอย่างได้ โดยถูกต้องด้วยเหตุผลอย่างหนึ่ง ได้แก่ ความดีคือความสุจริต ความเมตตากรุณาเห็นใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น โดยเสมอหน้าอีกอย่างหนึ่ง ได้แก่ ความสามารถที่จะเผื่อแผ่และถ่ายทอดความรู้ ความดีของตนไปยังผู้อื่นอย่างได้ผล ความเป็นครูมีอยู่แล้วย่อมฉายออกให้ผู้อื่นได้รับประโยชน์ด้วย ผู้ที่มีความสามารถเป็นครูสมบูรณ์ในตัว นอกจากจะมีความดีด้วยตนเองแล้ว ยังจะช่วยให้ทุกคนที่มีโอกาสเข้ามาสัมผัสเกี่ยวข้องกับบรรลุถึงความดีความเจริญด้วย” ลักษณะของครูที่ดีตามหลักพระพุทธศาสนา (2554: ออนไลน์) คือ กัลยาณมิตตธรรม 7 ซึ่งถือว่า เป็นหลักธรรมพื้นฐานสำหรับความเป็นครูประกอบด้วย

1. ปิยะหรือปิโย แปลว่า น่ารักหมายถึงครูต้องทำตนให้เป็นคนน่ารักของลูกศิษย์ คือ ต้องเป็นผู้มีเมตตา รักเด็กมากกว่ารักตนเองมีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสให้ความสนทนากล้าแก่ศิษย์เพื่อให้ลูกศิษย์มีความสบายใจและกล้าที่จะเข้าไปปรึกษาหารือเรื่องต่างๆ พูดจาอ่อนหวาน เอาใจใส่ อบรมสั่งสอนให้ศิษย์เกิดความรู้และเป็นเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขกับเด็กได้ตลอดเวลา

2. ครู แปลว่า นาคเรพ หมายถึง ครูจะต้องดูแล และปกครองศิษย์ให้ศิษย์มีความรู้สึกรอบอุ้มเป็นที่พึ่งได้และรู้สึกปลอดภัย ครูต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างแก่เด็กมีเหตุผลและเป็นคนใจคอหนักแน่นไม่เจ้าอารมณ์เป็นคนเสมอต้นเสมอปลายในทุกๆ เรื่อง

3. ภาวนีโย แปลว่า นาคเรพใจ นายกองอยู่ในฐานะผู้ทรงคุณ หมายถึง ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ และภูมิปัญญาแท้จริง สนใจหาความรู้เพิ่มเติม ทั้งเป็นผู้ที่ฝึกอบรมและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ครูจะต้องฝึกตนให้เชี่ยวชาญในวิชาการและให้มีสมรรถภาพในการทำงานอยู่เสมอ

4. วัตตา แปลว่า รู้จักพูดให้ได้ผลรู้จักชี้แจงให้เข้าใจ หมายถึง ครูจะต้องรู้จักพูดให้ศิษย์เข้าใจได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ สอนในสิ่งที่ถูกต้องไม่บิดเบือนและครูจะต้องรู้จักสอนด้วยความสนุกสนาน เหมาะสมกับวัยของผู้เรียนด้วย

5. วณักขโม แปลว่า อดทนต่อถ้อยคำหมายถึงครูต้องพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา การซักถามคำแนะนำ และคำวิพากษ์วิจารณ์ได้โดยไม่ฉุนเฉียว และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ปกติ เด็กย่อมมีความซุกซน น่ารำคาญ ครูจะรำคาญไม่ได้ ต้องอดทนต่อสิ่งที่มากระทบ

6. คัมภีร์รัฐจะกถังกัตตา แปลว่า แกล้งเรื่องลึกล้ำได้หมายถึงครูต้องสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจได้ด้วย และช่วยให้ศิษย์เรียนรู้ได้อย่างลึกซึ้งมากขึ้นด้วย รวมทั้งการอธิบายสาระสำคัญต่างๆ ของวิชาได้ถูกต้องแม่นยำ

7. โนจักฐาเนนิโยชเย แปลว่า ไม่ชักนำในเรื่องเหลวไหล หมายถึง ครูไม่ชักจูงศิษย์ไปในทางที่เสื่อมเสีย ครูไม่ประพฤติชั่วควรละเว้นอบายมุขทั้ง 6 อย่าง ได้แก่ การติดสุราและสิ่งมีนเมา เที่ยวกลางคืน เที่ยวดูการละเล่น ดัดการพนัน คบคนชั่วและเกียจคร้านในการทำงาน

รูปแบบการจัดกิจกรรมจะมีลักษณะแตกต่างกันตามระดับชั้น ดังนี้

ตาราง 1 รูปแบบการจัดกิจกรรมตามระดับชั้นและอายุผู้เรียน

การพัฒนา	อายุ 3 ปี	อายุ 4 ปี	อายุ 5 ปี
	ชั่วโมง : วัน (ประมาณ)	ชั่วโมง : วัน (ประมาณ)	ชั่วโมง : วัน (ประมาณ)
1. ทักษะพื้นฐานในชีวิตประจำวัน(รวมทั้งการช่วยตนเองในการแต่งกายการรับประทานอาหาร สุขอนามัยและการนอนพักผ่อน)	3	1½	1¼
2. การเล่นเสรี	1	1	1
3. การคิดและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	1	1
4. กิจกรรมด้านสังคม (การทำงานร่วมกับผู้อื่น)	½	¾	1
5. กิจกรรมพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่	¾	¾	¾
6. กิจกรรมที่มีการวางแผนโดยผู้สอน	¾	1	1
รวม	7	7	7

ที่มา: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546*. หน้า 55.

ซึ่งการจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับปฐมวัยจำเป็นต้องมีแบบอย่างที่ดี ครูปฐมวัยจึงต้องมีหลักในการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2550: 41 – 44) จรรยาบรรณครู เป็นระเบียบที่คุรุสภาได้กำหนดขึ้น เพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้แก่ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูดังต่อไปนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์โดยเอาใจใส่ช่วยเหลือหรือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจาและใจ
4. ครูต้องไม่กระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

6. ครูย่อมพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาชีพด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

9. ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย จากที่กล่าวมาข้างต้น ทั้งครูดีตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครูนั้น สามารถสรุปคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูปฐมวัยหรือผู้ดูแลเด็กได้ ดังต่อไปนี้

1. ครูต้องมีจิตวิญญาณ อุดมการณ์การเป็นครูที่ดีกล่าวคือ การจะเป็นครู ผู้ดูแลเด็กที่ดีนั้น อันดับแรกครูหรือผู้ดูแลเด็กต้องมีใจรัก ศรัทธาในวิชาชีพของตน

2. ครูต้องมีความรู้ดี ครูปฐมวัย หรือผู้ดูแลเด็กต้องมีความรู้ดีในทางการศึกษาปฐมวัย ทั้งด้านการสอนและหน้าที่งานครู ความรู้ด้านการสอน เช่น จิตวิทยาพัฒนาการ การวางแผนการสอน จัดกิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัย การผลิตสื่อของเล่น และการสังเกตและประเมินพัฒนาการเด็ก ส่วนความรู้ด้านหน้าที่งานครู เช่น การจัดตกแต่งห้องเรียนสภาพแวดล้อมต่างๆ การจัดทำแผนการสอน การทำเอกสารธุรการชั้นเรียน ทักษะการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน เพราะการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยจะต้องใช้ความรู้เฉพาะทางสาขาวิชาปฐมวัย ดังนั้นถ้าครูหมั่นศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอให้มีความรู้ ความเข้าใจดีในสาขาวิชาชีพครูปฐมวัยก็จะประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน

3. ครูต้องมีเจตคติที่ดี กล่าวคือ ครูผู้ดูแลเด็กต้องมีเจตคติที่ดีต่อตัวนักเรียน และผู้ปกครอง ชุมชนครูผู้ดูแลเด็กต้องเป็นผู้พยายามเข้าใจถึงธรรมชาติความต้องการและความสามารถของนักเรียนที่แตกต่างกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน

4. ครูต้องมีความสามารถในการการสอนดี กล่าวคือ ครูที่ดีจะต้องสามารถสอนทั้งด้านวิชาความรู้ และคุณธรรมจริยธรรม ครูจะต้องเข้าใจธรรมชาติและความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กปฐมวัย และมีความสามารถหาเทคนิค วิธีการ ปรับประยุกต์ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี และวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยสอดคล้องกับคุณธรรม จริยธรรม ในกิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมให้สอดคล้องกับธรรมชาติและ ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กภายใต้สิ่งแวดล้อม บริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่

5. ครูต้องมีบุคลิกภาพดีครูผู้ดูแลเด็กควรมีบุคลิกภาพดีในด้านต่อไปนี้

5.1 การแต่งกาย ครูผู้ดูแลเด็กต้องแต่งกายให้สะอาด สุภาพเรียบร้อยสวยงาม และเหมาะสมกับการเป็นครู

5.2 กิริยาท่าทาง ครูผู้ดูแลเด็กต้องมีกิริยาท่าทางที่สง่าผ่าเผย สุภาพ เรียบร้อย มีมารยาทเหมาะสมตามกาลเทศะ

5.3 การพูดจา ครูผู้ดูแลเด็กต้องเป็นคนที่พูดจาสุภาพอ่อนหวาน ชัดเจนใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ

5.4 อารมณ์ ครูผู้ดูแลเด็กต้องมีสุขภาพทางจิตทางอารมณ์ที่ดี งานครูเป็นงานที่ต้องอดทน หากสุขภาพทางจิตของครูไม่ดีย่อมจะเกิดอารมณ์โกรธ ซึ่งจะเป็นผลร้ายทางด้านจิตใจต่อตนเองและศิษย์ของตัวเองด้วยครูจึงจำเป็นต้องมีสุขภาพทางจิตที่ดีควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างดี ร่าเริงแจ่มใสเสมอ มีความอดกลั้น ไม่เป็นคนโกรธง่ายแถมอำนาจโทสะและใจเย็น

6. ครูต้องมีความประพฤติดีครูผู้ดูแลเด็กต้องมีความประพฤติที่ดี ทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการทำงาน กล่าวคือ ครูจะต้องเป็นแบบอย่างการดำเนินชีวิตที่เรียบง่าย ประหยัด ประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา ส่วนในด้านการทำงาน ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องเป็นคนที่มีระเบียบวินัย ประพฤติปฏิบัติดีให้เป็นแบบอย่างให้แก่เด็กและปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์กรให้ครบถ้วน

7. ครูต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพอันดีกับนักเรียนกับคณะครูด้วยกัน กับผู้ปกครอง และกับสังคมภายนอก หน้าที่ของครูไม่ใช่เพียงแค่สอนเท่านั้นยังจะต้อง รู้จักสร้างความสัมพันธ์ฉันครูกับศิษย์กับนักเรียน กล่าวคือ นักเรียนให้ความเคารพนับถือด้วยความจริงใจ ไม่ใช่เพราะเกรงกลัวอำนาจอันไม่เป็นธรรมของครู นอกจากนี้การทำงานย่อมเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และบุคคลภายนอก ฉะนั้นครูผู้ดูแลเด็กจะต้อง มีทักษะความสามารถในการประสานให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันในการพัฒนาเด็กตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง แต่ด้วยจุดหมายเดียวกัน พัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก

8. ครูต้องมีสุขภาพทางกายดี งานครูเป็นงานที่เหน็ดเหนื่อย นอกจากจะต้องสอนในชั้นเรียนแล้ว ยังต้องเตรียมการสอน ตรวจงานควบคุมความประพฤตินักเรียนได้คำแนะนำปรึกษาสิ่งเหล่านี้ ต้องการสุขภาพทางกายที่แข็งแรง จึงจะสามารถดำเนินงานไปได้โดยเรียบร้อย ทั้งนี้การปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูควรควบคู่ไปกับการพัฒนาให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

1.4 แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพครู

ความสำคัญของวิชาชีพครู ครูถือว่า เป็นผู้มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการเรียนการสอน เพราะครู คือ ผู้ถ่ายทอดความรู้หรือเป็นผู้นำประสบการณ์ทั้งมวลมาสู่นักเรียนเพื่อให้นักเรียนเกิดการพัฒนาไปในทางที่พึงประสงค์ ซึ่งครูต้องใช้วิธีการสอนแตกต่างกันไปเพื่อให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน โดยครูต้องตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และช่วยเหลือให้นักเรียนเกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ และจะต้องประเมินผลการพัฒนานักเรียน เพื่อปรับปรุงแก้ไขส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความก้าวหน้าและสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขคำว่า ครู มีความหมายค่อนข้างกว้างขวาง โดยมีรากศัพท์มาจากภาษาบาลีว่า “ครุ-ครุ” หรือจากภาษาสันสกฤตว่า “คุรุ” ในความหมายที่เป็นคำนาม แปลว่า ผู้สั่งสอนศิษย์หรือผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ส่วนความหมายที่เป็นคำวิเศษณ์ในภาษาบาลี แปลว่า หนัก ส่วนในภาษาสันสกฤต แปลว่า หนัก ใหญ่ ความหมายของ “ครู” ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2542: 225) ว่า ครู คือ ผู้สั่งสอนศิษย์ ผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์คุณลักษณะวิชาชีพ (Characteristics of a Profession) อาชีพที่สังคมยกย่องหรือมีสถานะพิเศษในสังคมนั้น ต้องมีคุณลักษณะตามเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งนักสังคมวิทยาและนักทฤษฎีทางการศึกษาได้ร่วมกัน เสนอไว้ดังนี้ ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542: 149 – 150) อธิบายลักษณะของวิชาชีพ

ชั้นสูงไว้ว่ามี 6 ลักษณะ ดังนี้

1. วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีบริการที่ให้แก่สังคมที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง และจำเป็น (Social Service) วิชาชีพหลักๆ ในแต่ละวิชาชีพต่างก็มีบริการที่ให้แก่สังคมเป็นการเฉพาะของแต่ละวิชาชีพ โดยไม่ซ้ำซ้อนกันบริการของวิชาชีพนี้ อาจมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด

2. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ (Intellectual Method) หมายความว่า การวินิจฉัยตัดสินใจในการปฏิบัติต่อผู้รับบริการของวิชาชีพนั้น จะต้องอาศัยความรู้ ความคิดและสติปัญญาเป็นพื้นฐานสำคัญมากกว่าการใช้ทักษะและความชำนาญการแต่เพียงด้านเดียว แต่เป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความรู้ ความคิดหลักการและทฤษฎีจึงจะประกอบกันได้ วิธีการนี้เรียกว่า วิธีแห่งปัญญา

3. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องได้รับการศึกษาอบรมให้มีความรู้กว้างขวางลึกซึ้ง โดยใช้ระยะเวลายาวนานพอสมควร (Long Period of Training) เนื่องจากต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ โดยปกติมักจะถือเป็นเกณฑ์ว่า อย่างน้อยควรต้องได้รับการศึกษาในสาขาวิชาชีพนั้นๆ ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและมักจะใช้เวลาศึกษามากกว่า 4 ปี หลังจากมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งนี้เพื่อให้หลักประกันแก่ผู้ให้บริการสามารถให้บริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพได้ เพราะมีการศึกษาอบรมมามากพอ

4. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีเสรีภาพในการใช้วิชาชีพนั้นๆ ตามมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional Autonomy) หมายความว่า การวินิจฉัยในการให้บริการภายในขอบเขตของวิชาชีพแต่ละวิชาชีพนั้นๆ ควรจะมีเสรีภาพในการให้บริการ โดยปราศจากการแทรกแซงจากบุคคลภายนอก การใช้เสรีภาพทางวิชาชีพเป็นความรับผิดชอบสำคัญ เมื่อผู้ที่เป็นสมาชิกของวิชาชีพได้รับการศึกษาอบรมมาดีแล้วก็เป็นธรรมดาที่จะสามารถวินิจฉัย เพื่อให้บริการได้ถูกต้องตามลำพัง ความเป็นอิสระในการให้บริการเป็นลักษณะ ที่จำเป็นทุกวิชาชีพต้องมี แต่จะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความยอมรับของสังคมและผู้รับบริการเป็นสำคัญ

5. วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีจรรยาบรรณ (Professional Ethics) จรรยาบรรณเป็นแนวทางของการปฏิบัติวิชาชีพ ผู้ที่ละเมิดจรรยาบรรณจะต้องได้รับการลงโทษในกรณีร้ายแรง อาจถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ ในทุกสังคมจะมีกฎหมายควบคุมการประกอบวิชาชีพโดยเฉพาะวิชาชีพหลักๆ ซึ่งให้บริการอันอาจมีผลกระทบต่อสวัสดิการ สวัสดิภาพ และความมั่นคงปลอดภัยของสังคมในประเทศไทยก็มีกฎหมายคุ้มครอง การปฏิบัติวิชาชีพอยู่หลายวิชาชีพ ผู้จะปฏิบัติวิชาชีพจะต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจึงจะกระทำได้ เช่น วิชาชีพ เวชกรรมวิศวกรรมหรือสถาปัตยกรรม เป็นต้น

6. วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จริยธรรม มาตรฐานของวิชาชีพ (Professional Institution) สถาบันหรือองค์กรวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของวิชาชีพ สถาบันวิชาชีพมีสองลักษณะ คือ ลักษณะที่หนึ่งเป็นสถาบันควบคุมและพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติวิชาชีพ เช่น แพทยสภาหรือเนติบัณฑิตยสภา เป็นต้น ลักษณะที่สองเป็นสมาคมวิชาชีพ เพื่อเป็นแหล่งส่งเสริม ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก เสริมสร้างความแข็งแกร่ง และความก้าวหน้าของวิชาชีพ เช่น แพทยสมาคมหรือสมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย เป็นต้น

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับสังคมยิ่ง การเปลี่ยนแปลงทางประชากร การเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมยิ่งมากยิ่งขึ้นรุนแรงเท่าไร ความจำเป็นต้องมีครูเพื่อทำหน้าที่รับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ยิ่งมากเท่านั้น อย่างไรก็ตามผู้ที่เข้ามาสู่วงการวิชาชีพครูก็ต้องมีคุณลักษณะบางอย่างและเมื่อได้รับการฝึก ในกระบวนการดังกล่าวจึงมีความจำเป็นต้องส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูให้ทันกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย

1.5 ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2547

ตามความในมาตรา 9 (11) มาตรา 45 มาตรา 84 และมาตรา 85 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และมติคณะกรรมการคุรุสภาในการประชุมครั้งที่ 8/2547 วันที่ 6 กันยายน 2547 โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการคุรุสภาจึงออกข้อบังคับว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพไว้ดังต่อไปนี้ “คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการคุรุสภา “เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการคุรุสภา “ใบอนุญาต” หมายความว่า ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ซึ่งออกให้ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 “คำขอ” หมายความว่า คำขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาต คำขอหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาต คำขอต่ออายุใบอนุญาต แล้วแต่กรณี “รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ข้อ 4 ให้ประธานกรรมการคุรุสภารักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่ง เพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ รวมทั้งให้มีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกี่ยวกับการปฏิบัติ การตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ

ส่วนที่ 1 คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ขอรับใบอนุญาต

ข้อ 5 ผู้ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

1. คุณสมบัติ

1.1 มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์

1.2 มีวุฒิปริญญาทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง

1.3 ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา

เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

2. ลักษณะต้องห้าม

2.1 เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

2.2 เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

2.3 เคยต้องโทษจำคุกในคดีที่คุรุสภาเห็นว่า อาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสีย

เกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพนอกจากมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามวรรคหนึ่งแล้วกรณีผู้ยื่นคำขอเป็นชาวต่างประเทศต้องผ่านการทดสอบและประเมิน

ประกาศคณะกรรมการการคุรุสภา เรื่อง สารະความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ พ.ศ. 2549

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 4 และข้อ 9 แห่งข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ประกอบกับมติคณะกรรมการการคุรุสภา ในการประชุมครั้งที่ 10/2548 วันที่ 18 กรกฎาคม 2548 คณะกรรมการการคุรุสภา จึงกำหนดสารະความรู้ และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ความรู้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด ข้อ 6 ผู้ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาหรือวิชาชีพควบคุมอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นอกจากมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 5 แล้ว ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
2. มีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพตามที่คณะกรรมการกำหนด

2. ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (11) (จ) (ฉ) มาตรา 49 และมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ประกอบกับมติคณะกรรมการการคุรุสภาในการประชุมครั้งที่ 9/2548 วันที่ 20 มิถุนายน 2548 และมติคณะกรรมการการคุรุสภา ในการประชุมครั้งที่ 10/2548 วันที่ 18 กรกฎาคม 2548 โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการการคุรุสภา จึงออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไว้ดังต่อไปนี้ ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548” ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป ข้อ 3 ในข้อบังคับนี้ “วิชาชีพ” หมายความว่า วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชนและการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนการศึกษาให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศและการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ “ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา” หมายความว่า ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 “ครู” หมายความว่า บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

“ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า บุคคล ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

“ผู้บริหารการศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารนอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

“บุคลากรทางการศึกษาอื่น” หมายความว่า บุคคลซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษาให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศและการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ ซึ่งหน่วยงานการศึกษากำหนดตำแหน่งให้ต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษา

“มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติ ตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐาน การปฏิบัติตน “มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และ ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมี เพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

“มาตรฐานการปฏิบัติงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษารวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะ หรือความชำนาญ สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง “มาตรฐานการปฏิบัติตน” หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้น เป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อรักษาและส่งเสริม เกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการ และสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ข้อ 4 ให้ประธานกรรมการคุรุสภารักษการ ตามข้อบังคับนี้และให้มีอำนาจออกระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่ง เพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับนี้รวมทั้งให้มี อำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ

หมวด 1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

ข้อ 5 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้ (ก) มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภา รับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดและประเมินผลการศึกษา การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ความเป็นครู (ข) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภา กำหนดดังต่อไปนี้ การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียนการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ ปฏิบัติกิจกรรม ทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะ เกิดแก่ผู้เรียน มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

หมวด 3 จรรยาบรรณของวิชาชีพ

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพส่วนที่ 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ ส่วนที่ 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ส่วนที่ 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ ส่วนที่ 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ส่วนที่ 5 จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อมรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์ครูปฐมวัย

3.1 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของ

เดวิด แมคเคลลินแลนด์ (David, C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เมื่อปี ค.ศ. 1960 ซึ่งกล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์การกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

เดวิด แมคเคลินแลนด์ (สัทัญญา รัชมีธรรมโชติ. 2547: 44 – 48; อ้างอิงจาก David, C. McClelland. 1970) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

สก๊อต บี พาร์รี่ (สัทัญญา รัชมีธรรมโชติ. 2004 : 48; อ้างอิงจาก Scott, B. Parry) นิยามคำว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547: 61) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่างๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่นๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะจึงเป็น ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

3.1.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย

3.1.1.1 ทฤษฎีความต้องการของ เมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs) เมอร์เรย์ (Henry, Murray) อธิบายความต้องการของมนุษย์ไว้ในทฤษฎีของเขาว่า ในขณะหนึ่งๆ บุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูงและความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ตามทฤษฎีของเมอร์เรย์ ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญของคนมีอยู่ 4 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for Affiliation) ความต้องการมีอำนาจ (Needs for Power) และความต้องการอิสระ (Needs for Autonomy) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2546: 156) ซึ่งอาจนำมาใช้ในการอธิบายความต้องการของบุคคลในการทำงานได้ว่าในการทำงานใดๆ บุคคลส่วนใหญ่มักต้องการความสำเร็จในการทำงานต้องการมีอำนาจหรือตำแหน่งงานและต้องการเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเองในการตัดสินใจในเรื่องงาน จากทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ เมื่อนำมาทำความเข้าใจการทำงานของครู อาจสะท้อนให้เห็นธรรมชาติของคนที่เป็นครูว่า ขณะที่ครูทำงานครูต้องการได้รับความสำเร็จต้องการการยอมรับว่า เป็นส่วนหนึ่งของงานต้องการ มีอำนาจตำแหน่ง และต้องการสิทธิเสรีภาพในการจัดการกับงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งเมื่อครูมีพื้นฐานความต้องการเหล่านี้แล้วจึงอาจไม่ยากนักที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อเสริมเติมเต็มความต้องการดังกล่าว

3.1.1.2 ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า มี 2 ปัจจัย

ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ คือ ปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivator Factors) มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในแง่ดี ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นปัจจัยตัวกระตุ้นประกอบไปด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น
3. ความรับผิดชอบ
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและลักษณะของงานที่ทำ
5. ลักษณะงานที่น่าสนใจ
6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจเพราะสามารถสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้(สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2546: 156) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ปัจจัยนี้ทำหน้าที่ค้ำจุนไม่ให้เกิดความท้อถอยไม่ยากทำงานปัจจัยค้ำจุนมี 10 ประการ คือ

1. เงินเดือนค่าตอบแทนในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
5. สถานภาพทางสังคม
6. การปกครองบังคับบัญชา
7. นโยบายและการบริหาร
8. สถานภาพการทำงาน
9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
10. ความมั่นคงในการทำงาน

เฮอริชเบอร์ก ได้สรุปปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่าได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่ใช่เป็นปัจจัยที่ตรงกันข้ามแต่เป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างกัน เช่น เงินเดือนสถานภาพทางสังคมสถานภาพการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก ให้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องนี้เป็น การที่คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและมีความรู้สึกในแง่ดีนั้น มีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นเงินเดือนความสำเร็จของงานการได้รับการยอมรับนับถือความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานเป็นต้นปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่โดยคนจะถูกจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นนั้น ล้วนมีปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวเข้ามาเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของครูก็เช่นเดียวกัน ย่อมต้องมีความมุ่งมั่น อาจเป็นความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน

การได้รับการยอมรับนับถือความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตลอดจนโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตจะเป็นแรงจูงใจให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุความมุ่งหวังดังกล่าว

3.1.1.3 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal – Setting Theory)

เอ็ดวิน ล็อก (Edwin, Locke) นักปราชญ์ชาวอังกฤษ (Locke; & Latham. 1990: Online) ประยุกต์และกล่าวถึงสถานที่ทำงานเป็นหลักโดยเห็นว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในฐานะตำแหน่งการทำงาน เป็นการศึกษความสัมพันธ์ระหว่าง เป้าหมาย ความตั้งใจ และผลการทำงาน เป้าหมายคือ อะไรก็ตามที่บุคคลจะต้องพยายามไปให้ถึงโดยมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน ล็อก และ แลธัม (Locke; & Latham) กล่าวว่า เป้าหมายประกอบด้วยปัจจัย 2 ข้อ คือ แรงจูงใจและพฤติกรรมทางตรง การตั้งเป้าหมายจะทำให้ได้ผลการทำงานที่ดีกว่าไม่ได้ตั้งเป้าหมายไว้และเป้าหมายที่ยากก็จะก่อให้เกิดแรงจูงใจมากกว่าเป้าหมายที่ง่าย แต่เป้าหมายก็ไม่ควรยากเกินไป การเฉพาเฉาะจงและผลงานที่มีความท้าทายต่อเป้าหมายสามารถเป็นแรงจูงใจและเป็นการนำให้เราเข้าไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม เป้าหมายที่มีความยากลำบากสามารถช่วยให้เกิดแรงจูงใจที่ทำให้สำเร็จ และอาจมีค่าใช้จ่ายอื่นๆ สิ่งที่เป็นอิทธิพลของทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย คือ เงื่อนไขของเป้าหมายของแต่ละคน ปัจจัย 3 อย่างที่มีผลต่อเงื่อนไขของเป้าหมาย ได้แก่ ปัจจัยภายนอก ผลกระทบ และปัจจัยภายในปัจจัยที่ส่งผลต่อการชักจูงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมายถึง การแข่งขันและโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ปัจจัยเหล่านี้ แสดงให้เห็นถึงการจูงใจในการกำหนดเป้าหมายและนำไปสู่ความสำเร็จ เงื่อนไขในเป้าหมายจะลดลงเมื่อความหวังของพวกเขาเหล่านั้นได้เสื่อมลง ปัจจัยส่วนบุคคลและสถานการณ์มีความสัมพันธ์ต่อการทุ่มเทตนเพื่อเป้าหมายสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ความอดทนต่อความยากลำบาก ความมุ่งมั่น และการแข่งขัน (ดังนั้น จึงถูกเรียกว่า พฤติกรรมแบบ A) ความสำเร็จในการได้มาซึ่งเป้าหมายโดยความยากลำบาก ความเคารพในศักดิ์ศรีของตนเองสูง และอำนาจการควบคุมภายใน การตั้งเป้าหมายเป็นกระบวนการหนึ่งของทฤษฎีแรงจูงใจที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและเข้าใจถึงพฤติกรรมการประเมิน เพื่อพัฒนางานให้ก้าวหน้ามากขึ้นแต่สิ่งที่แตกต่างกันก็คือ ความสามารถและการสื่อสารการตั้งเป้าหมายที่ยากและสูง สามารถนำไปสู่การปรับปรุงการทำงานได้เมื่อ

1. หัวข้อที่ตั้งเป้าหมายสามารถทำได้
2. ได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงานตามเป้าหมายนั้น
3. มีรางวัลสำหรับเป้าหมายที่บรรลุผล
4. มีการจัดการที่รองรับเป้าหมาย
5. เป็นที่ยอมรับของบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำตามเป้าหมายนั้น

3.1.1.4 วงจรการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (High Performance Cycle)

จากงานวิจัยของทฤษฎีการตั้งเป้าหมายได้นำมาสู่ทฤษฎีที่กว้างขวางในเรื่องของแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานนี้ได้ทำหน้าที่เป็นตัวกลั่นกรองและแผ่ขยายของทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย ซึ่งจะพูดถึงบทบาทของปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้และการตัดสินใจและอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และความพึงพอใจ (Locke; & Latham. 1990: Online)

ซึ่งเรียกว่า วงจรของการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งวงจรของการปฏิบัติงานที่ดีจะเป็นรูปแบบแนวคิดที่มีความซับซ้อนมากกว่าทฤษฎีการตั้งเป้าหมายวงจรนี้เป็นตัวเริ่มในสิ่งที่ต้องการ เป้าหมาย หรือความท้าทายในงาน ซึ่งเป็นทฤษฎีในการกำหนดเป้าหมาย เพื่อเป็นแรงจูงใจของพนักงานที่จะนำไปปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้ที่ลดความรุนแรง หรือตัวกลางจะมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายและผลงาน ซึ่งเป็นการเฉพาะเจาะจง และเป็นการท้าทายในเป้าหมาย จะนำไปสู่แรงจูงใจและประสิทธิภาพของผลงานที่ดี เมื่อพนักงานที่ดีมีสิ่งนี้

1. ระดับของความสามารถในการทำงานสูง
2. การทุ่มเทเพื่อเป้าหมาย
3. การมีความรู้สึกคาดหวังในความก้าวหน้า และเป้าหมายที่กำลังจะมาถึง
4. ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพในการกระทำของตนเองสูง
5. การไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก

ทำอย่างไรให้เป้าหมายมีผลต่องานหรือการปฏิบัติงาน ทำได้โดยผ่านกลไกที่เรียกว่า ยุทธศาสตร์การทำงานที่เป็นสากล (Universal Task Strategies) ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะทำให้ผลงานสำเร็จ ยุทธศาสตร์นี้ได้แก่ ทิศทางของการสนใจ – ตั้งใจ ความอดสาหัสที่จะเลือกใช้อำนาจ และเราจะยืนหยัดในการทำงานไม่ว่าเวลาไหนหรือไม่เมื่อมีความต้องการที่จะได้รับความท้าทาย ผู้ที่ลดความรุนแรง หรือตัวกลางจะทำให้การทำงานนั้นง่ายขึ้น และยุทธศาสตร์การประเมินประเภทย่อยก็ถูกถ่ายทอดสู่การกระทำ ยิ่งกว่านั้นพนักงานก็จะแสดงผลงานที่สูงการตอบแทนหรือการให้รางวัลก็จะตามมาเมื่อเขาได้ทำผลงานนั้นสำเร็จ รางวัลสามารถเป็นไปในรูปแบบภายนอก เช่น การขึ้นเงินเดือน การสนับสนุนหรือองค์ประกอบอื่นๆ หรือสิ่งตอบแทนภายใน เช่น ความรู้สึกของการประสบความสำเร็จ ภูมิใจในความสามารถ และความสำเร็จของตนเองสิ่งเหล่านี้เป็นการตอบแทนพื้นฐานที่ง่ายในการทำงาน เช่น ผลประโยชน์พิเศษ ความปลอดภัยในงาน และความเป็นสังคมกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเหล่านี้อาจจะไม่เป็นรางวัลโดยตรง บุคคลที่ผู้ลดความรุนแรงหรือตัวกลางกระทำ แต่สิ่งเหล่านี้จะสามารถกระตุ้นหรือให้กำลังใจสำหรับคนทั่วไปที่ทำงานถ้ารางวัลภายในและภายนอก แบบไหนที่เกิดขึ้นมาจากปฏิบัติการที่ดี สร้างความพอใจ และสนองต่อความต้องการและมีคุณค่าแก่พนักงาน ก็จะมีผลพึงพอใจในงานนั้นๆ สูง ถ้ารางวัลไม่เป็นไปตามความต้องการและไม่พึงพอใจ ผลลัพธ์ที่ได้ก็คือความไม่พึงพอใจในระดับสูง และจะนำมาซึ่งความไม่พอใจ ผลงานของพนักงาน ผลคือ ความพึงพอใจก็จะนำไปสู่ความเต็มใจในองค์การ และความเต็มใจในการทำงาน และยอมรับเป้าหมายและสิ่งท้าทายใหม่ๆ มากขึ้น สิ่งเหล่านี้เรียกว่า รูปแบบของการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ความพึงพอใจสูงเป็นผลมาจากผลงาน ซึ่งเป็นความพึงพอใจที่ชัดเจนและสัมพันธ์กันในผลงานและอำนาจหน้าที่ที่จะตามมาของพนักงานองค์การ โดยที่พนักงานเต็มใจในการทำงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายมากขึ้น

องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของแมคคิลินแลนด์ มี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถที่มาจากความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

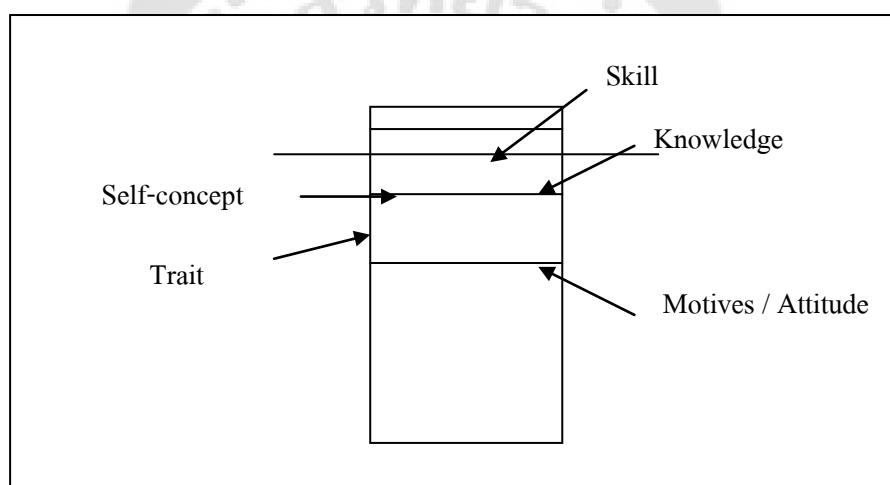
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) คือ ความสามารถที่มาจากความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/ เจตคติ (Motives/ attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

ทั้ง 5 ส่วนดังกล่าวข้างต้นแสดงความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบ ดังภาพ



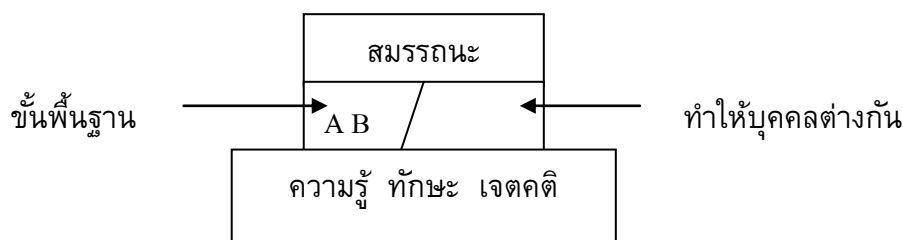
ภาพประกอบ 2 Iceberg Model ของสมรรถนะ

ที่มา: สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. 2004: 48

จากภาพประกอบ 2 จะพบว่า ทักษะ และความรู้ อยู่ส่วนบน หมายถึงว่า ทั้ง ทักษะและความรู้สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก จะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้า หรือประสบการณ์ตรง และมีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

จากแนวคิดของแมคคีนแลนดั้น สกอตต์ บี พารี เห็นควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า คุณลักษณะ

ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคคิลินแลนด์กล่าวว่า สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ/ แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ ดังภาพ



ภาพประกอบ 3 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

ที่มา: สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. 2004: 48

จากภาพ ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้นความรู้อย่างเดียวจึงไม่เกิดเป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถและมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นสมรรถนะ

ในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่า เป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นสมรรถนะ หรือในกรณีเจตคติ/แรงจูงใจก็ไม่ใช่สมรรถนะเช่นเดียวกัน แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนดหรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น
2. สมรรถนะที่ก่อให้เกิดความแตกต่าง หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไป จึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว ผู้อื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวเอง ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัทเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ต (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือบริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

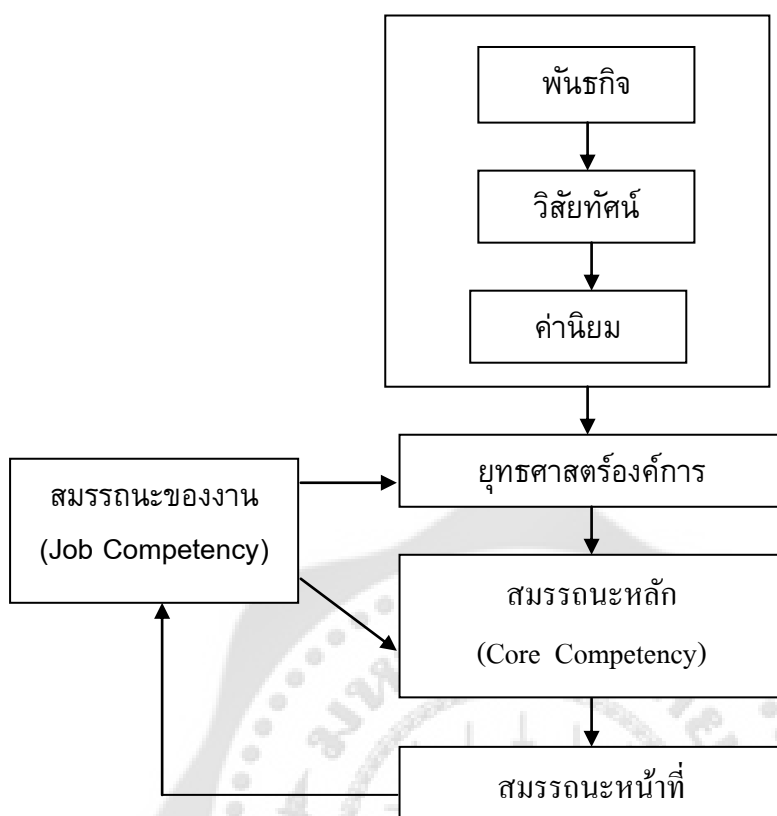
4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่oprสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

การกำหนดสมรรถนะ

การกำหนดสมรรถนะ หรือการสร้างรูปแบบสมรรถนะ สามารถกำหนดได้ ดังนี้ (อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. 2547: 62; สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. 2004: 50 – 51, 58 – 59)

ในการกำหนดสมรรถนะจะเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมขององค์กร มาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะ ดังภาพประกอบ 4



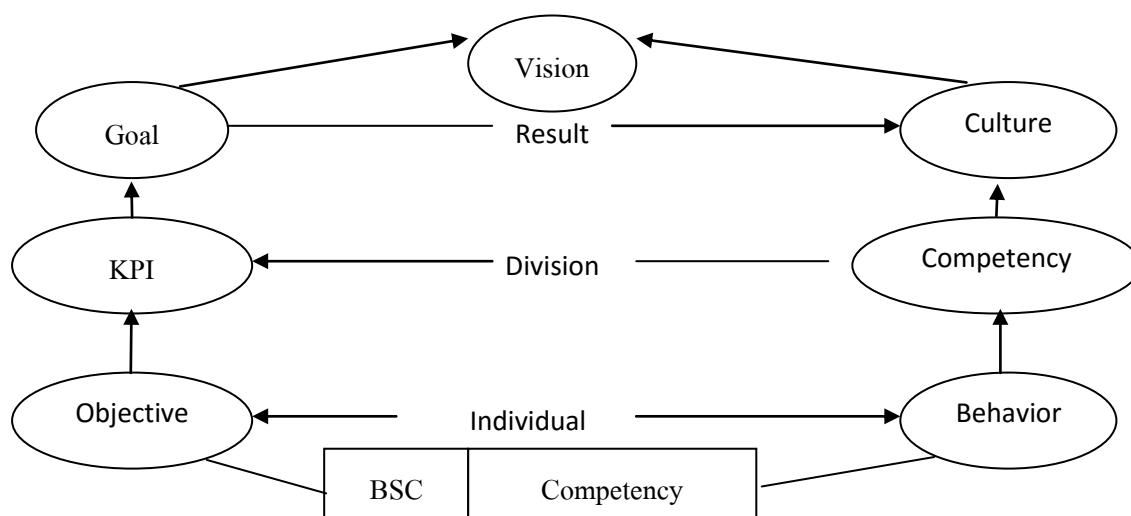
ภาพประกอบ 4 การกำหนดสมรรถนะ

ที่มา: อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. 2547: 62.

จากภาพจะเห็นความสอดคล้องไปในทิศทางที่ต่อเนื่องกันของสมรรถนะที่จะช่วยให้งานเป็นไปด้วยดี ซึ่งเริ่มจาก วิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยม สู่เป้าหมายขององค์กร มากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์กร จากนั้นมาพิจารณาถึงสมรรถนะหลักที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร จะสามารถใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอะไรที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากสมรรถนะหลักก็มาพิจารณาสมรรถนะของหน้าที่ของบุคคลในองค์กรตามตำแหน่ง ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของบุคคลกับสมรรถนะหน้าที่จะไปในทางเดียวกัน งานต่าง ๆ ก็จะไปในทางเดียวกัน

ถ้ามองในทิศทางกลับกัน สมรรถนะหลักจะมาจากสมรรถนะของแต่ละคน ดังนั้นถ้าจะให้ลึก ลงในรายละเอียดสู่การปฏิบัติสามารถนำหลัก Balance Scorecard และหลักของการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) มาใช้ด้วยความสัมพันธ์ในระบบบริหาร Performance Management System



ภาพประกอบ 5 ความสัมพันธ์ในระบบบริหาร Performance Management System

ที่มา: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2545

อีกประการหนึ่งอาจกำหนดสมรรถนะจากงานที่เรียกว่า Job/ Task Analysis หมายถึง การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตำแหน่งต่างๆ มาออกแบบสมรรถนะ ซึ่งเหมาะสำหรับการคัดเลือกคนเข้ามาทำงาน หรือการปรับปรุงผลผลิตใหม่ ก็กำหนดสมรรถนะของบุคคลที่จะทำงานให้ได้ผลผลิตตามต้องการ

การวัดสมรรถนะ

การวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบาก จึงอาศัยวิธีการ หรือใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1. ประวัติการทำงานของบุคคล ว่าทำอะไรบ้างมีความรู้ ทักษะ หรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้าง จากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล
2. ผลประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะคือ

2.1 ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ๆ

2.2 ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องาน แต่เป็นบริบทของเนื้องาน) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น

2.3 ผลการสัมภาษณ์ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ อาจเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดคำถามสัมภาษณ์ไว้แล้ว สัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์ คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดาๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจ โดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจ ให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

2.4 ศูนย์ประเมิน จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลายๆ อย่าง เข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้

2.5 360 Degree Feedback หมายถึง การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

การตรวจสอบสมรรถนะ

การตรวจสอบสมรรถนะว่า พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสมรรถนะที่ต้องการหรือไม่ มีข้อสังเกต ดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้อธิบายได้
2. สามารถลอกเลียนแบบได้
3. มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าขององค์กร
4. เป็นพฤติกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้หลายสถานการณ์
5. เป็นพฤติกรรมที่ต้องเกิดขึ้นบ่อยๆ

ระดับของสมรรถนะ

ระดับของสมรรถนะ หมายถึง ระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะซึ่งแตกต่างกัน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แบบกำหนดเป็นสเกล

สมรรถนะแต่ละตัวจะกำหนดระดับความรู้ ทักษะและคุณลักษณะแตกต่างกัน ตามปัจจัย จะกำหนดเป็นตัวชี้วัดพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความสามารถในแต่ละระดับ (Proficiency Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การจัดระดับความสามารถไว้ 5 ระดับ คือ

- 1.1 ระดับเริ่มต้น (Beginner)
- 1.2 ระดับมีความรู้บ้าง (Novice)
- 1.3 ระดับมีความรู้สูง (Intermediate)
- 1.4 ระดับมีความรู้สูง (Advance)
- 1.5 ระดับความเชี่ยวชาญ (Expect)

ในแต่ละเกณฑ์ความสามารถมีตัวชี้วัดพฤติกรรม ดังนี้

ตาราง 2 เกณฑ์การจัดระดับความสามารถ

เกณฑ์ความสามารถ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
1. ระดับเริ่มต้น	- มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี
2. ระดับมีความรู้บ้าง	- สามารถประยุกต์แนวคิดทฤษฎีมาใช้ในการงาน
3. ระดับมีความรู้ปานกลาง	- สามารถนำความรู้ ทักษะ มาใช้ให้เป็นรูปธรรม
4. ระดับมีความรู้สูง	- สามารถแปลงทฤษฎีมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติและผู้อื่นสามารถนำเครื่องมือไปปฏิบัติได้จริง
5. ระดับผู้เชี่ยวชาญ	- สามารถกำหนดทิศทางการบริหารจัดการในเรื่องความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องให้แก่หน่วยงานได้

2. แบบไม่กำหนดเป็นสเกล

เป็นสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมเชิงความรู้สึกร หรือเจตคติที่ไม่ต้องใช้สเกล เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา เป็นต้น

การนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้

1. การนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้หลายประการ คือ

1.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จะเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ทั้งความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนดสมรรถนะแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ทราบว่า ในองค์กร มีคนที่เหมาะสมจะต้องมีสมรรถนะใดบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับการวางแผน กลยุทธ์ขององค์กร

1.2 การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน สมรรถนะสามารถนำมาใช้ในการกำหนดค่าจ้าง เช่น วิธีการการกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนว่าแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ ในตำแหน่งงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

1.3 การสรรหาและการคัดเลือกเมื่อมีการกำหนดสมรรถนะไว้แล้ว การสรรหาพนักงานก็ต้องให้สอดคล้องกับสมรรถนะ ตรงกับตำแหน่งงาน

1.4 การบรรจุตำแหน่ง ก็ควรคำนึงถึงสมรรถนะของผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม หรือมีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

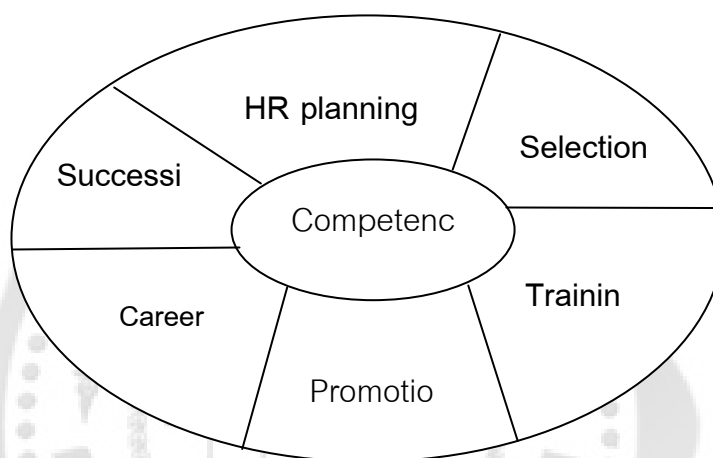
1.5 การฝึกอบรมและพัฒนา การฝึกอบรมและพัฒนาก็ดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสมรรถนะของบุคลากรให้เต็มความสามารถของแต่ละคน

1.6 การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง องค์กรจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนนี้ต้องมีสมรรถนะ อะไรบ้าง องค์กรจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไร และตนเองจะต้องพัฒนาอย่างไร ในองค์กรจะต้องมีการสร้างบุคคล

ขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหารเป็นการสืบทอด จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะอย่างไร และต้องมีการวัดสมรรถนะ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมต่อไป

1.7 การโยกย้าย การเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การทราบสมรรถนะของแต่ละคน ทำให้สามารถบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายและเหมาะสม

1.8 การจัดการผลการปฏิบัติงาน เป็นการนำหลักการจัดการทางคุณภาพที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนที่ต้องคำนึงถึงสมรรถนะของแต่ละคน วางคนให้เหมาะกับงานและความสามารถ รวมทั้งการติดตามการทำงาน และการประเมินผลก็พิจารณาจากสมรรถนะเป็นสำคัญ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป



ภาพประกอบ 6 การประยุกต์ใช้สมรรถนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา: อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. 2547: 70.

2. การประยุกต์สมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร แนวทางในการประยุกต์สมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร อาจดำเนินการ ดังนี้

2.1 แต่งตั้งหรือกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาชุดหนึ่ง เรียกว่า คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรที่ใช้สมรรถนะเป็นฐาน ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมติดตามการพัฒนาสมรรถนะ

2.2 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ผู้ประกอบการ และนักวิชาการ โดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาหลักสูตร และผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนดสมรรถนะมาช่วย กำหนดความสามารถเกี่ยวกับหน้าที่ของงาน โดยการระดมสมองวิเคราะห์หน้าที่หลัก เพื่อคัดเลือกหน้าที่หลัก วัตถุประสงค์หลักของงานตามเนื้อหาของงานนั้นๆ

2.3 เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาสำคัญ อาจใช้วิธีการที่เรียกว่า Critical Incident Technique ได้แก่ การมอบหมายให้ระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และตอบปัญหาเป็นข้อๆ

นำคำตอบมาสรุปรวมเป็นหน้าที่หลัก

2.4 การกำหนด สมรรถนะหลักซึ่งเป็นความสามารถหลักที่เป็นความรู้ ทักษะ และลักษณะต่างๆ รวมทั้งนวัตกรรม จนทำให้เกิดเอกลักษณ์ที่โดดเด่นขององค์กร ในการกำหนด สมรรถนะหลัก ผู้บริหารระดับสูงที่จะวางยุทธศาสตร์ และกำหนดคุณลักษณะ ทักษะ และความรู้หลัก เพื่อนำไปสู่การกำหนด คุณลักษณะของอาชีพ เพื่อการออกแบบหลักสูตรให้รองรับ สมรรถนะ

2.5 ออกแบบหลักสูตรเพื่อให้รองรับสมรรถนะและนำไปสู่การวิพากษ์หลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จากกรอบเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

2.6 กำหนดแนวการสอนโดยพิจารณาจาก สมรรถนะเป็นหลัก

2.7 นำหลักสูตรไปใช้และประเมินผล

จากทฤษฎีและความสำคัญของสมรรถนะที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจึงเห็นได้ว่าเป็นความจำเป็นที่ครู ในระดับปฐมวัยต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพในมาตรฐานการศึกษา ปฐมวัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ และการปฏิบัติงานโดย มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับครูระดับปฐมวัย ได้แก่ มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านการจัดการเรียนรู้ และ ตัวบ่งชี้ในส่วนที่เกี่ยวกับครูปฐมวัย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.2 ความหมายและเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูปฐมวัยของมาตรฐาน วิชาชีพของคุรุสภามาตรฐานการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา

คุรุสภา เป็นสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มีบทบาทในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ กำกับ ดูแล การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้ง การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งเป็นการยกระดับวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ดังนั้น คุรุสภาจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เรียกว่า เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 21 กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. ประธานกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคุรุสภา
2. กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการ คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คนซึ่งคณะกรรมการคุรุสภาสรรหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงด้านการศึกษา การบริหาร และกฎหมาย
4. กรรมการจากคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร หรือการศึกษา ทั้งของรัฐและ เอกชนที่มีการสอนระดับปริญญาในสาขาวิชาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร หรือการศึกษา ซึ่งเลือกกันเอง จำนวนสองคน
5. กรรมการจากผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจำนวนหกคน ซึ่งเลือกตั้งมาจากผู้ประกอบ วิชาชีพทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่ง ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่าสิบปี หรือดำรงตำแหน่ง

อาจารย์ 3 หรือมีวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการขึ้นไป ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่น้อยกว่าสิบปี ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่น้อยกว่าสิบปี และบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่น้อยกว่าสิบปี ให้เลขาธิการคุรุสภา เป็นกรรมการและเลขานุการ การกำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพอื่น ให้เป็นไปตามข้อบังคับของคุรุสภา อำนาจหน้าที่คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

5.1 พิจารณาการออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และการพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาต

5.2 กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

5.3 ส่งเสริม พัฒนา และเสนอแนะคณะกรรมการคุรุสภากำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ

5.4 ส่งเสริม ยกย่อง และพัฒนางานวิชาชีพไปสู่ความเป็นเลิศในสาขาต่างๆ ตามที่กำหนดในข้อบังคับของคุรุสภา

5.5 แต่งตั้งที่ปรึกษา คณะอนุกรรมการ หรือมอบหมายกรรมการมาตรฐานวิชาชีพเพื่อกระทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ

5.6 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ

5.7 พิจารณาหรือดำเนินการในเรื่องอื่น ตามที่รัฐมนตรี หรือคณะกรรมการคุรุสภา มอบหมาย คณะกรรมการจัดทำเอกสารชุดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา (เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา. 2539: 9 – 29) ได้จัดทำเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ต่อมาคณะกรรมการวิจัยเพื่อพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (กองมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการ. 2538: 10 – 22) ได้ทำการวิจัยและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนโดยได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูฉบับใหม่ ซึ่งเป็นแนวทางการดำเนินงานที่กล่าวมาแล้วโดยเฉพาะ การควบคุม และรักษามาตรฐานการประกอบวิชาชีพ เป็นเรื่องที่จะเพิ่มจะกำหนดให้มีการดำเนินงานครั้งแรกในวิชาชีพครู โดยกำหนดให้มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพกำกับดูแล การปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ มาตรฐาน วิชาชีพครู เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในการประกอบวิชาชีพครู โดยผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องนำมาตรฐานวิชาชีพเป็นหลักเกณฑ์ในการประกอบวิชาชีพคุรุสภา ซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพครู ตาม พ.ร.บ. คุรุ พ.ศ. 2488 ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ไว้ 3 ด้าน กล่าวคือ

1. มาตรฐาน ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
2. มาตรฐาน ด้านการปฏิบัติงาน
3. มาตรฐาน ด้านการปฏิบัติตน

มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ กำหนดไว้ ดังนี้

1. วุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาที่สภาวิชาชีพรับรอง หรือ
2. วุฒิปริญญาตรีทางวิชาการหรือวิชาชีพอื่น และได้ศึกษาวิชาการศึกษาหรือฝึกอบรบวิชาชีพทางการศึกษา มาไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต
3. ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สภาวิชาชีพรับรอง และผ่านการประเมินการปฏิบัติการสอนตามเกณฑ์ที่สภาวิชาชีพกำหนด

มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ที่สภาวิชาชีพ (คุรุสภา) กำหนด ประกอบด้วย 12 เกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้

- มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง
- มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
- มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์

มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน ได้แก่ ตามจรรยาบรรณครู ที่สภาวิชาชีพ (คุรุสภา) กำหนด ซึ่งปัจจุบันกำหนดไว้ ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมกำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ครูต้องตั้งมโนให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั้งกาย วาจา และจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาการปฏิบัติงานทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครู และชุมชนในทางสร้างสรรค์

9. ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

แนวคิดการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2538: 10 – 22) ที่ได้กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครู และเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ 12 มาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2550: 41 – 44) ได้ให้คำอธิบายรายละเอียดของแต่ละมาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

คำอธิบาย: การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

ระดับคุณภาพ

ระดับที่ 1 แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยพิจารณาจาก

1. การศึกษาเอกสาร ตำรา และสื่อต่างๆ
2. การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ทางวิชาชีพครู

ระดับที่ 2 มีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก

1. การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรสมาคม ชมรม ที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง

2. การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู

3. การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ

ระดับที่ 3 เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก

1. เป็นกรรมการ อนุกรรมการหรือคณะทำงานขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง

2. เป็นวิทยากรการประชุม อบรม สัมมนา หรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

3. เป็นผู้จัดทำและเสนอรายงานทางวิชาการในการประชุม อบรม สัมมนา

4. มีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 2: ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

คำอธิบาย: การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือก อย่างชาญฉลาดด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้นในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

ระดับคุณภาพ

ระดับที่ 1 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน เฉพาะในด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยพิจารณาจาก

1. เป็นกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถของผู้เรียนได้จริง
2. เป็นกิจกรรมสร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติแก่ผู้เรียน
3. เป็นกิจกรรมสร้างคุณธรรมที่มีผลให้ผู้เรียนปฏิบัติตาม

ระดับที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ทั้งในด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน รวมไปถึงกิจกรรมเสริมความรู้ และกิจกรรมเสริมหลักสูตรโดยพิจารณาจาก

1. เลือกปฏิบัติกิจกรรมเสริมตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อเด็กโดยตรง มากกว่ากิจกรรมที่มีผลต่อเด็กโดยอ้อม

ระดับที่ 3 ตัดสินใจปฏิบัติงานทุกด้านในหน้าที่ครูให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน และส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน โดยพิจารณาจาก

1. กิจกรรมทุกอย่างมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการของผู้เรียน
2. กิจกรรมและงานต่างๆ ในหน้าที่ครูส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนทุกด้าน
3. กิจกรรมและการปฏิบัติงานต่างๆ แสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ให้ส่งผลถึงตัวผู้เรียนอย่างชัดเจน

มาตรฐานที่ 3: มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

คำอธิบาย: การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้าน ต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน อย่างเป็นระบบ

ระดับคุณภาพ

ระดับที่ 1 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยพิจารณาจาก

1. การตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยใช้เนื้อหาวิชาเป็นหลัก
2. การสอนซ่อมเสริมตามข้อบกพร่องของผู้เรียน

ระดับที่ 2 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน และพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นกว่าเดิม โดยพิจารณาจาก

1. การตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยใช้พัฒนาการของผู้เรียนด้านต่างๆ เป็นหลัก
2. การจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้เรียน โดยการปรับเปลี่ยนวิธีสอนตามด้านที่บกพร่องอย่างเหมาะสม

ระดับที่ 3 พัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นเต็มขีดความสามารถของแต่ละคนอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจาก

1. การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายคน รายสมรรถภาพ
2. การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสม และเต็มตามศักยภาพ ตามลำดับขั้นการพัฒนา
3. การตอบสนองความถนัด ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคลโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลายรูปแบบอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4: พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

คำอธิบาย: การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

ระดับคุณภาพ

- ระดับที่ 1 เลือกใช้แผนการสอนที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจาก
1. แผนการสอนที่ใช้นั้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
 2. แผนการสอนที่ใช้นั้นกิจกรรมการปฏิบัติ ตามกระบวนการแสวงหาความรู้และการสร้างความรู้

ระดับที่ 2 ปรับปรุงแผนการสอนที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

1. แผนการสอนที่ปรับปรุงมีองค์ประกอบต่างๆ ครบถ้วนสัมพันธ์กัน
2. แผนการสอนที่ปรับปรุงนั้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยให้ผู้เรียนปฏิบัติจริงมากขึ้น
3. แผนการสอนที่ปรับปรุงสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน และข้อจำกัดของสถานศึกษา

ระดับที่ 3 สร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง โดยพิจารณาจาก

1. แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบต่างๆ ครบถ้วนสัมพันธ์กัน
2. แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้นนั้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติและค้นหาคำตอบด้วยตนเอง
3. แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและข้อจำกัดของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 5: พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

คำอธิบาย: การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิตเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุ จุดประสงค์ของการเรียนรู้

ระดับคุณภาพ

ระดับที่ 1 เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้อย่างเหมาะสม โดย พิจารณาจาก

1. ความสัมพันธ์ของสื่อการเรียนการสอนกับองค์ประกอบของการสอน คือ ผู้เรียน กิจกรรมการเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้

ระดับที่ 2 ใช้สื่อการเรียนการสอนประกอบกิจกรรมการเรียนการสอน ได้เหมาะสม และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก

1. ความเหมาะสมของสื่อกับผู้เรียน กิจกรรมและจุดประสงค์การเรียนรู้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้และบำรุงรักษา

2. สื่อมีความหลากหลาย ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน เน้น การลงมือปฏิบัติของผู้เรียน

3. ผู้เรียนได้ใช้สื่อการเรียนการสอน ตามความรู้สึกรักคิด และ การตัดสินใจของตนเอง

ระดับที่ 3 คิดค้น ผลิต และปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน ที่มีผลต่อการเรียนรู้ และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก

1. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิต และใช้สื่อการเรียนการสอน

2. สื่อการเรียนการสอนได้มาจากวัสดุในท้องถิ่น

3. ประเมินผลการใช้สื่อและปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

4. เผยแพร่ผลการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ได้ผลแล้ว

มาตรฐาน ที่ 6: จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

คำอธิบาย: การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร หมายถึง การจัดการเรียน การสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล ด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติ จนเป็น บุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

ระดับคุณภาพ

ระดับที่ 1 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดเนื้อหาเป็นหลัก โดยพิจารณาจาก

1. ผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้

2. ผู้เรียนปฏิบัติงานตามแบบ หรือทำตามตัวอย่าง

3. ผู้เรียนทำตามข้อกำหนด หรือคำสั่ง

ระดับที่ 2 จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนยึดความคิดรวบยอด (Concept)

เป็นหลัก โดยพิจารณาจาก

1. ผู้สอนเป็นผู้ช่วยเหลือและนำให้ผู้เรียนลงมือทำงานตามกระบวนการ
สร้างความคิดรวบยอด

2. ผู้เรียนค้นหาความรู้และสรุปความคิดรวบยอดได้เองตามคำแนะนำ

ระดับที่ 3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนยึดกระบวนการ และการสร้าง
นิสัยเป็นหลัก โดยพิจารณาจาก

1. ผู้สอนเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้ และพัฒนาความรู้
ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยใช้สถานการณ์ต่างๆ อย่างหลากหลาย

2. ผู้เรียนเลือกและปฏิบัติงานตามศักยภาพ

3. ผู้เรียนประเมินตนเองและปรับปรุงตนเอง

4. การเรียนการสอนมุ่งเน้นการสร้างนิสัยการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพ

ถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7: รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

คำอธิบาย: การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ
หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียน ที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ
ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องโดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมาย
ของการพัฒนาผู้เรียน

2. เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้ เพื่อการพัฒนา
คุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิคการหรือนวัตกรรมนั้นๆ

3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับ
ผู้เรียน

4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้
ผลดียิ่งขึ้น

ระดับคุณภาพ

ระดับที่ 1 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในภาพรวมของ
กลุ่มผู้เรียน หรือห้องเรียนที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจาก

1. ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการและเป้าหมายในการพัฒนาที่
เป็นภาพรวมกลุ่มใหญ่หรือผู้เรียนทั้งห้อง

2. เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมที่นำเสนอ เป็นเทคนิคที่ใช้กับผู้เรียน
เป็นแบบเดียวกันทั้งห้อง

3. รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรม เป็นภาพรวมของ
การพัฒนาผู้เรียนทั้งห้อง

ทั้งห้อง

4. ข้อเสนอแนะใหม่ๆ เป็นการเสนอในการปฏิบัติต่อนักเรียนเหมือนกัน

ระดับที่ 2 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียน
จำแนกเป็นกลุ่มต่างๆ ของห้องเรียนที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจาก

1. ข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการและเป้าหมายของการพัฒนา
ผู้เรียนที่จำแนกเป็นกลุ่มเก่ง กลุ่มปานกลาง กลุ่มอ่อน หรือกลุ่มเฉพาะอย่างอื่น ๆ

2. เทคนิควิธีการและนวัตกรรมที่นำเสนอในการพัฒนาผู้เรียนสนองตอบ
ต่อภาพของผู้เรียน

3. รายงานผลการใช้เทคนิคการหรือนวัตกรรม แสดงผลการพัฒนา
ผู้เรียนรายกลุ่ม

4. ข้อเสนอในการพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องต่อการพัฒนาในแต่ละ
ระดับผู้เรียน

ระดับที่ 3 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียน
จำแนกเป็นรายบุคคล โดยพิจารณาจาก

1. ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการและเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน
ที่จำแนกเป็นรายบุคคล

2. เทคนิควิธีการและนวัตกรรมที่นำเสนอในการพัฒนาผู้เรียนสนองตอบ
ต่อสภาพความแตกต่าง ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล

3. รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรม แสดงถึงพัฒนาการ
ของผู้เรียนรายบุคคล

4. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล

มาตรฐานที่ 8: ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

คำอธิบาย: การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออก การประพฤติ
และปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครู
อย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

ระดับคุณภาพ

ระดับที่ 1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ โดย
พิจารณาจาก

1. การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ
2. การใช้วาจาสุภาพ
3. มีความประพฤติเรียบร้อย
4. มีความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน
5. รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง

ระดับที่ 2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องในลักษณะสร้างสรรค์ ตลอดจนสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน โดยพิจารณาจาก

1. การให้คำแนะนำ
2. การเชิญชวนให้ปฏิบัติ
3. การแก้ไขข้อบกพร่อง
4. การสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน

ระดับที่ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จนผู้เรียนเกิดศรัทธาและปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีที่เลือกสรรแล้วเป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจาก

1. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูในสถานศึกษา

2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตัดสินใจเลือกพฤติกรรมของตนเอง
3. เสริมแรงทางบวกแก่ผู้เรียน
4. เผยแพร่วิธีการที่ถูกต้องในการสร้างคุณธรรม

มาตรฐานที่ 9: การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

คำอธิบาย: การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

ระดับคุณภาพ

ระดับที่ 1 ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยพิจารณาจาก

1. ความเข้าใจงาน
2. ความสำเร็จของงาน
3. ความเต็มใจรับผลกระทบของงาน

ระดับที่ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถและความถนัดให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

1. การเข้าร่วมวางแผนและแบ่งงานกันทำ
2. การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม
3. ความพึงพอใจในบทบาทของตน ที่ช่วยให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย
4. ผลงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย

ระดับที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนางานและสถานศึกษาอย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัย โดยพิจารณาจาก

1. การเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตามเป้าหมายอย่างครอบคลุมและสัมพันธ์กับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. การเป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ
3. การช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่มแล้วนำมาปรับปรุง

พัฒนางาน

มาตรฐานที่ 10: ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

คำอธิบาย: การร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนักในความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

ระดับคุณภาพ

ระดับที่ 1 ปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนตามที่ได้รับมอบหมาย ได้ครบถ้วนบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยพิจารณาจาก

1. ความรู้ความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย
2. ความสำเร็จของงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. ความเต็มใจรับผลกระทบของงาน

ระดับที่ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานทางการศึกษาที่เกี่ยวกับชุมชน ตามความรู้ ความสามารถ หรือความถนัด โดยพิจารณาจาก

1. การเข้าร่วมวางแผนและแบ่งงานกันทำ
2. การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดถือประโยชน์ของส่วนรวม
3. ความพึงพอใจในระหว่างการทำงาน
4. ความพึงพอใจในบทบาทของตน ที่ช่วยให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย

ระดับที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนางานการศึกษาเพื่อชุมชนและร่วมมือกันพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบ เป็นนิสัย โดยพิจารณาจาก

กับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

1. การเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาชุมชนที่ครอบคลุมและสัมพันธ์
2. การเป็นผู้นำในการพัฒนางาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพเป็นระบบ
3. ช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่มแล้วนำมาปรับปรุง

พัฒนางาน

มาตรฐานที่ 11: แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

คำอธิบาย: การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหาสังเกตจดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะ สารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเองพัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

ระดับคุณภาพ

ระดับที่ 1 สามารถแสวงหาข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และนำมาใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับสภาพทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระดับโลก โดยพิจารณาจาก

1. การมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน

ระดับที่ 2 สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และนำมาใช้ในการปรับปรุง การเรียนการสอนได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเทคโนโลยี เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก

1. การวิเคราะห์ข้อมูลและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ระดับที่ 3 สามารถจัดระบบข้อมูลข่าวสาร นำมาใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนได้เป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจาก

1. การจัดระบบข้อมูลข่าวสารได้
2. การให้บริการข้อมูลข่าวสารได้
3. การนำข้อมูลข่าวสารไปใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 12: สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

คำอธิบาย: การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ หมายถึง การสร้างกิจกรรม การเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียน และการจัด กิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่างๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครู จำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหา แล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรม ในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้ กล่าวที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ไขปัญหา มีได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่บวกแบบตรงตัว ครูสามารถมอง หักมุมในทุกๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่ผู้เรียนก้าวหน้า

ระดับคุณภาพ

ระดับที่ 1 การพัฒนาหรือการแก้ปัญหาและวิกฤติต่างๆ มีลักษณะเดียว โดยพิจารณาจาก

1. การพัฒนา หรือการแก้ปัญหาแบบตรงตัว ใช้ตัวแปรตัวเดียว ลักษณะเดียว มีสูตรตายตัว
2. กำหนดกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียนหรือการแก้ปัญหา มีทางเลือก ทางเดียว ไม่คำนึงถึงองค์ประกอบอื่น ๆ

ระดับที่ 2 การพัฒนาหรือการแก้ปัญหาใช้องค์ประกอบรอบด้าน โดย พิจารณาจาก

1. นำองค์ประกอบรอบด้านมาช่วยในการพัฒนาหรือแก้ปัญหา

2. นำเอาข้อมูลมารวบรวมสร้างทางเลือกหลายๆ ทางแล้วจึงเลือก
ทางเลือกที่ดีกว่า

3. สร้างกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เพื่อขจัดปัญหาเดิมที่จะ
เกิดขึ้นได้ในภายหน้า

4. ใช้แนวทางในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นมากกว่าการแก้ไข
ระดับที่ 3 สร้างกิจกรรมการเรียนรู้จากปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนา
ได้อย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจาก

1. มีการนำเสนอองค์ประกอบตัวแปรที่เกี่ยวข้องทั้งระบบ
2. ให้ผู้เรียนรู้จักผลกระทบของการกระทำของตน ประเมินการแสดง
ของตนว่ามีผลดีมีจริยธรรม ความงามมากน้อยเพียงใด
3. ให้ผู้เรียนสร้างแนวทางในการพัฒนาตน เพื่อป้องกันปัญหาและ
วิกฤติที่เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างถาวร

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเป็นหลักเกณฑ์ของการปฏิบัติตน
และปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เพื่อประกันคุณภาพการทำงานและการเป็นครู ซึ่งคุรุสภาได้ประสานงาน
การใช้เกณฑ์กับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) และหน่วยงานต้นสังกัดครู โดยใช้ชื่อเป็น
เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ดังนั้น ผู้ที่ควรมีบทบาทในการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ คือ บุคลากรทางการศึกษา
หรือ ครู ที่จะนำเกณฑ์ดังกล่าวนี้ไปปฏิบัติอันเป็นการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน ดังตาราง
สังเคราะห์สมรรถนะในปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 3 ตารางสังเคราะห์สมรรถนะในปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐาน

มาตรฐานการปฏิบัติ ตามมาตรฐานวิชาชีพ	สมรรถนะระดับที่ 1	สมรรถนะระดับที่ 2	สมรรถนะระดับที่ 3
มาตรฐานที่ 1: ปฏิบัติ กิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ ครูอยู่เสมอ	แสวงหาความรู้เกี่ยวกับ วิชาชีพครูอยู่เสมอ	มีบทบาทในการพัฒนา วิชาชีพครู	เป็นผู้นำในการพัฒนา วิชาชีพครู
มาตรฐานที่ 2: ตัดสินใจ ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดย คำนึงถึงผลที่จะเกิดกับ ผู้เรียน	ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม โดยคำนึงถึงผลที่จะ เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน เฉพาะ ในด้านการเรียนการสอน ในชั้นเรียน	ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดย คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นแก่ ผู้เรียนทั้งในด้านการเรียน การสอนในชั้นเรียน รวมไปถึง ถึงกิจกรรมเสริมความรู้ และ กิจกรรมเสริมหลักสูตร	ตัดสินใจปฏิบัติงานทุก ด้านในหน้าที่ครูให้ สอดคล้องสัมพันธ์กัน และส่งผลโดยตรงต่อ การพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน

ตาราง 3 (ต่อ)

มาตรฐานการปฏิบัติ ตามมาตรฐานวิชาชีพ	สมรรถนะระดับที่ 1	สมรรถนะระดับที่ 2	สมรรถนะระดับที่ 3
มาตรฐานที่ 3: มุ่งมั่น พัฒนาผู้เรียนให้เต็มตาม ศักยภาพ	มีการแก้ไขข้อบกพร่อง ของผู้เรียน	มีการแก้ไขข้อบกพร่องของ ผู้เรียน และพัฒนา ความสามารถของผู้เรียนให้ สูงขึ้นกว่าเดิม	พัฒนาความสามารถของ ผู้เรียนให้สูงขึ้นเต็มขีด ความสามารถของแต่ละ คนอย่างเป็นระบบ
มาตรฐานที่ 4: พัฒนา แผนการสอนให้สามารถ ปฏิบัติได้เกิดผลจริง	เลือกใช้แผนการสอนที่มี อยู่ได้อย่างเหมาะสม	ปรับปรุงแผนการสอนที่มีอยู่ ให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของ ผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	สร้างและพัฒนาแผนการ สอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง
มาตรฐานที่ 5: พัฒนาสื่อ การเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ	เลือกใช้สื่อการเรียนการ สอนที่มีคุณภาพได้อย่าง เหมาะสม	ใช้สื่อการเรียนการสอน ประกอบกิจกรรมการเรียน การสอนได้เหมาะสม และให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วม	คิดค้น ผลิต และปรับปรุง สื่อการเรียนการสอน ที่มี ผลต่อการเรียนรู้ และให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วม
มาตรฐาน ที่ 6: จัด กิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ ผู้เรียน	จัดกิจกรรมการเรียนการ สอนยึดเนื้อหาเป็นหลัก	จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ยึดความคิดรวบยอด (Concept) เป็นหลัก	จัดกิจกรรมการเรียนการ สอนยึดกระบวนการ และ การสร้างนิสัยเป็นหลัก
มาตรฐานที่ 7: รายงานผล การพัฒนาคุณภาพของ ผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	เป็นรายงานการพัฒนา คุณภาพของผู้เรียนใน ภาพรวมของกลุ่มผู้เรียน หรือห้องเรียนที่รับผิดชอบ	เป็นรายงานการพัฒนา คุณภาพที่แสดงถึงการ พัฒนาผู้เรียนจำแนกเป็น กลุ่มต่าง ๆ ของห้องเรียนที่ รับผิดชอบ	เป็นรายงานการพัฒนา คุณภาพที่แสดงถึงการ พัฒนาผู้เรียนจำแนกเป็น รายบุคคล
มาตรฐานที่ 8: ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้เรียน	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านต่าง ๆ อย่าง สม่ำเสมอ โดยพิจารณาจาก 1. การแต่งกายสุภาพ เรียบร้อยเหมาะสมกับ กาลเทศะ 2. การใช้วาจาสุภาพ 3. มีความประพฤติ เรียบร้อย 4. มีความเมตตา กรุณาต่อผู้เรียน 5. รับผิดชอบ ปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องใน ลักษณะสร้างสรรค์ ตลอดจน สอดแทรกในกระบวนการ เรียนการสอน	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีจนผู้เรียนเกิดศรัทธา และปฏิบัติตาม แบบอย่าง que เลือกสรรแล้ว เป็นปกตินิสัย

ตาราง 3 (ต่อ)

มาตรฐานการปฏิบัติ ตามมาตรฐานวิชาชีพ	สมรรถนะระดับที่ 1	สมรรถนะระดับที่ 2	สมรรถนะระดับที่ 3
มาตรฐานที่ 9 : การ ร่วมมือกับผู้อื่นใน สถานศึกษาอย่าง สร้างสรรค์	ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมายได้ ครบถ้วนบรรลุ วัตถุประสงค์ของงาน โดย พิจารณาจาก	อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานใน สถานศึกษาตามความรู้ ความสามารถและความถนัด ให้บรรลุเป้าหมาย สถานศึกษา	มุ่งมั่นพัฒนางานและ สถานศึกษาอย่างเป็น ระบบ จนเป็นนิสัย
มาตรฐานที่ 10 : ร่วมมือ กับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ใน ชุมชน	ปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับชุมชนตามที่ได้รับ มอบหมายได้ครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงาน ทางการศึกษา ที่เกี่ยวกับ ชุมชนตามความรู้ ความสามารถหรือความถนัด	มุ่งมั่นพัฒนางาน การศึกษาเพื่อชุมชนและ ร่วมมือกันพัฒนา การศึกษา เพื่อพัฒนา ชุมชนอย่างเป็นระบบ เป็นนิสัย
มาตรฐานที่ 11 : แสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารใน การพัฒนา	สามารถแสวงหาข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นต่อการ ดำรงชีวิตประจำวัน และ นำมาใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้การสอน ได้	สามารถรวบรวมข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็น และ นำมาใช้ในการปรับปรุงการ เรียนการสอนได้	สามารถจัดระบบข้อมูล ข่าวสารนำมาใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ สอนได้เป็นปกตินิสัย
มาตรฐานที่ 12 : สร้าง โอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ในทุกสถานการณ์	การพัฒนาหรือการ แก้ปัญหาและวิกฤติ ต่างๆ	การพัฒนาหรือการแก้ปัญหา ใช้องค์ประกอบรอบด้าน	สร้างกิจกรรมการเรียนรู้ จากปัญหาหรือความ จำเป็นในการพัฒนาได้ อย่างต่อเนื่อง

3.3 ความหมายและเกณฑ์สมรรถนะของครูปฐมวัยของมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ

การกำหนดมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยที่ประกาศขึ้น เพื่อเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณภาพ
การศึกษาสำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยทุกแห่งนำไปใช้เป็นเป้าหมายหรือเป็นกรอบ
ทิศทางเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้ยั่งยืน โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะได้กล่าวถึงเฉพาะมาตรฐาน
ที่เกี่ยวข้อง นั่นคือ มาตรฐานด้านการจัดการเรียนรู้และตัวบ่งชี้ในส่วนที่เกี่ยวกับครูปฐมวัย (สำนักวิชาการ
และมาตรฐานการศึกษา. 2550: 6 – 7) ได้แก่

มาตรฐานที่ 9 ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิ/ ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ
หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับชุมชนได้ดี และมีครูพอเพียงตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเด็ก ผู้ปกครอง และชุมชน
3. มีความมุ่งมั่น และอุทิศตนในการสอนและพัฒนาเด็ก
4. มีการแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ รับฟังความคิดเห็น ใจกว้าง และ

ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

5. จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าขึ้นไป
6. สอนตรงตามวิชาเอก-โท หรือตรงตามความถนัด
7. มีจำนวนพอเพียง (หมายรวมทั้งครูและบุคลากรสนับสนุน)

มาตรฐานที่ 10 ครูมีความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นเด็กเป็นสำคัญตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. มีความรู้ ความเข้าใจเป้าหมายการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย
2. มีการวิเคราะห์เด็กเป็นรายบุคคล
3. มีความสามารถในการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ
4. มีความสามารถในการใช้สื่อที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเรียนรู้ของเด็ก
5. มีการประเมินพัฒนาการของเด็กตามสภาพจริงโดยคำนึงถึง พัฒนาการตามวัย
6. มีการนำผลการประเมินพัฒนาการมาปรับเปลี่ยนการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนา

เด็กให้เต็มตามศักยภาพ

7. มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กและนำไปใช้พัฒนาเด็ก ทั้งนี้ผู้วิจัยก็ได้ศึกษามาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูปฐมวัย ดังนี้

ผู้วิจัยได้นำมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับครูระดับปฐมวัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน ทั้ง 2 มาตรฐานนี้ มาสังเคราะห์เพื่อจะทราบสรรพคุณที่สอดคล้องกัน ดังนี้

ตาราง 4 ตารางแสดงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานการศึกษา

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	มาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ คุรุสภา (2539)	มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย ของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2550)
จัดทำผลงานทางวิชาการ	มาตรฐานที่ 1, 11	มาตรฐานที่ 9 ตัวบ่งชี้ที่ 9.4, 9.5 มาตรฐานที่ 10 ตัวบ่งชี้ที่ 10.1, 10.7
จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาผู้เรียน	มาตรฐานที่ 2, 3, 6, 12	มาตรฐานที่ 9 ตัวบ่งชี้ที่ 9.3, 9.6, 9.7 มาตรฐานที่ 10 ตัวบ่งชี้ที่ 10.2, 10.3
สร้างและพัฒนาแผนการสอน	มาตรฐานที่ 4	มาตรฐานที่ 10
ผลิตสื่อได้อย่างมีคุณภาพ	มาตรฐานที่ 5	ตัวบ่งชี้ที่ 10.4
รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	มาตรฐานที่ 7	มาตรฐานที่ 10 ตัวบ่งชี้ที่ 10.5, 10.6, 10.7
มีความประพฤติและ จริยธรรมเหมาะสมกับ ความเป็นครู	มาตรฐานที่ 8	มาตรฐานที่ 9 ตัวบ่งชี้ที่ 9.1
ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน สถานศึกษา และ ชุมชนได้อย่างสร้างสรรค์	มาตรฐานที่ 9, 10	มาตรฐานที่ 9 ตัวบ่งชี้ที่ 9.2

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาในเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูปฐมวัยของมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภามาตรฐานการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา และมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัย เพื่อพิจารณาสมรรถนะเฉพาะสายงานซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะ

3.4 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาเด็กทั้ง 4 ด้าน โดยองค์รวม ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ - จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ตามเป้าหมายของหลักสูตรสามารถวิเคราะห์ และประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริง

เป็นรายบุคคลและประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชนและสถานศึกษาในการพัฒนาเด็กตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

การจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นการจัดการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กให้เด็กมีพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมกับวัยความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นการสร้างรากฐานชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มีคุณค่าต่อตนเองและสังคม ตามปรัชญาการศึกษาปฐมวัยของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546

สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ (2542: 37 – 38) ได้ระบุถึงบทบาทครูในการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่พิจารณาจากกระบวนการสอนไว้ 3 ประการ คือ 1) บทบาทในการเตรียมการสอน ได้แก่ การเตรียมสาระการเรียนรู้การจัดหาแหล่งเรียนรู้และการวางแผนการสอน บทบาทในการสอนซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างบรรยากาศ การจัดสภาพแวดล้อม การกระตุ้นให้ผู้เรียนการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามที่ได้ออกแบบไว้ บทบาทในการประเมินผลการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจากแนวคิดในการจัดการเรียนรู้อย่างกล่าว โดยสมรรถนะด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครู ตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์ได้ 4 ด้านดังนี้

3.5 การวิเคราะห์หลักสูตรและผู้เรียน

ผู้วิจัยศึกษามุ่งศึกษา ความสามารถของครูในการใช้หลักสูตรปฐมวัย โดยครูสามารถ วิเคราะห์หลักสูตรเพื่อวางแผนจัดประสบการณ์ และกำหนดสาระการเรียนรู้รายปีตามโครงสร้างหลักสูตรปฐมวัย มีการจัดทำแผนจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้รายปี หลังการใช้หลักสูตรสามารถวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้ สามารถวิเคราะห์พัฒนาการของเด็กปฐมวัยโดย แยกแยะเด็กเป็นรายบุคคล เพื่อนำมาจัดประสบการณ์ให้เหมาะสมตามพัฒนาการที่แตกต่างของผู้เรียน สามารถทราบปัญหาความต้องการที่แท้จริงของเด็ก มีการจัดทำข้อมูลเด็กปฐมวัยรายบุคคลและจัดบันทึกอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.5.1 ความหมายของหลักสูตร

หลักสูตรเป็นแนวทางการจัดการศึกษาและเป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางของการศึกษานักการศึกษาได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ ดังนี้

สมน อมรวิวัฒน์ (2541: 6 – 7) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตร คือ แนวกำหนดการจัดประสบการณ์ที่ให้นักเรียนได้รับการศึกษาทั้งในแง่วิชาการและพัฒนาทุกด้าน การจัดการศึกษาจำเป็นต้องมีหลักสูตร เพื่อใช้เป็นมาตรฐานหรือเกณฑ์กลางของการจัดชั้นเรียน เวลาเรียน และเนื้อหาที่เรียน เพื่อบรรลุเป้าหมาย

เอกวิทย์ ณ ถลาง (2518: 6) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้เด็กได้เรียน เนื้อหาวิชา เจตคติแบบพฤติกรรม กิจวัตร สิ่งแวดล้อม เมื่อประมวลกันเข้าแล้วก็ประสบการณ์ที่ผ่านเข้าไปในการรับรู้

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2546: 35) ได้กล่าวเกี่ยวกับหลักสูตรและสรุปได้ว่า หลักสูตรเปรียบเสมือนพิมพ์เขียวของการจัดโปรแกรมการศึกษาเพราะหลักสูตรบอกให้ทราบถึงจุดประสงค์ของการเรียนการสอน สารที่เด็กเรียน วิธีการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้

จากความหมายของหลักสูตรที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง เนื้อหา กิจกรรม และประสบการณ์ที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมตามความเหมาะสมตามวัยของเด็ก ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่เด็กได้รับทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนตอบสนองต่อความต้องการ ความสนใจของเด็ก สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและส่งเสริมให้นักเรียนมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3.5.2 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546

กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายจัดการศึกษาให้กับเด็กระดับปฐมวัยทุกประเภท ทั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาสและเด็กพิเศษ โดยจัดครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อให้โอกาสแก่เด็กทั้งในเมืองและชนบทอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสนองนโยบายของรัฐบาลที่ว่า จะเร่งขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับปฐมวัยในทุกรูปแบบอย่างทั่วถึง โดยเน้นการพัฒนาความพร้อมทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เหมาะสมกับวัย โดยมีสาระสำคัญดังนี้ (กรมวิชาการ. 2546: 7 – 14)

1. ปรัชญา การศึกษาปฐมวัย เป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิด ถึง 5 ปี บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดู และการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติ และพัฒนาการของเด็กแต่ละคนตามศักยภาพภายใต้บริบท สังคม-วัฒนธรรม ที่เด็กอาศัยอยู่ด้วยความรัก ความเอื้ออาทรและความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เกิดคุณค่าต่อตัวเองและสังคม

2. หลักการ เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสม ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กและพ่อแม่หรือผู้ที่มีความรู้ในการอบรมเลี้ยงดู และให้การศึกษา เพื่อให้เด็กมีการพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นการพัฒนาอย่างสมดุล และเต็มตามศักยภาพ โดยกำหนดหลักการ ดังนี้

- 2.1 ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกประเภท

- 2.2 ยึดหลักการเลี้ยงดู และให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทย

- 2.3 พัฒนาเด็กโดยองค์รวมโดยผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย

- 2.4 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพ

และมีความสุข

2.5 ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก

3. จุดมุ่งหมาย หลักสูตรการศึกษาประถมศึกษาปละมวัยสำหรับเด็กอายุ 3 – 5 ปี มุ่งให้เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญาที่เหมาะสมกับวัย ความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล ได้กำหนดจุดมุ่งหมายซึ่งถือเป็นมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

- 3.1 ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี
- 3.2 กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรง ใช้ได้คล่องแคล่วประสานสัมพันธ์กัน
- 3.3 มีสุขภาพจิตดีและมีความสุข
- 3.4 มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตใจที่ดีงาม
- 3.5 ชื่นชม และแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี การเคลื่อนไหว และรักการออกกำลังกาย
- 3.6 ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย
- 3.7 รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมและความเป็นไทย
- 3.8 อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และปฏิบัติตัวเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

- 3.9 ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสม
- 3.10 มีความสามารถในการคิด และการแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัย
- 3.11 มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์
- 3.12 มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้

4. คุณลักษณะตามวัย เป็นความสามารถตามวัย หรือพัฒนาการตามธรรมชาติ เมื่อเด็กอายุถึงวัยนั้น ผู้สอนควรมีความเข้าใจตามคุณลักษณะตามลักษณะตามวัยของเด็กอายุ 3 – 5 ปี เพื่อนำไปจัดประสบการณ์ให้เด็กได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสังเกตความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อนำข้อมูลไปช่วยในการพัฒนาเด็กให้มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ

3.5.3 หลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย

หลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย เป็นแผนหรือแนวการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ที่มีข้อกำหนดการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพไว้อย่างชัดเจน ซึ่งมีความหมายและความสำคัญ ดังนี้ กรมวิชาการ (2546: 1) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรสถานศึกษาว่า เป็นแผนหรือแนวทางหรือข้อกำหนดของการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้ความสามารถ โดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน รวมทั้งขั้นตอน มวลประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ สะสมซึ่งช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ในโรงเรียน ชุมชน สังคมและโลกอย่างมีความสุข

สุชาติ วัชรวิทย์ (2546: 36) ได้กล่าวไว้และสรุปได้ว่า หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง เอกสารสำคัญของสถานศึกษาที่แสดงการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นในการจัดทำ

หลักสูตรสถานศึกษาจึงต้องคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ และจัดให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความพร้อม เอกลักษณ์และภูมิปัญญาท้องถิ่น

สรุปได้ว่า หลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เปรียบดังหัวใจของการศึกษา เพราะเป็นแนวทางกำหนดการปฏิบัติของครูให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและยังเป็นการจัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม บริบทของท้องถิ่น ชุมชนและธรรมชาติการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย

3.5.4 การนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนำหลักสูตรไปใช้ คือ การนำไปสู่การปฏิบัติ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติให้มีความสอดคล้องกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การจัดสภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรม การนำความรู้ ความเข้าใจด้านหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 และหลักสูตรสถานศึกษานำมาปรับใช้กับการจัดวางแผนจัดกิจกรรม การเขียนแผนการสอนหรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพและมาตรฐานนั้นจำเป็นต้องมีการนำหลักสูตรลงสู่การปฏิบัติเพื่อให้เด็กปฐมวัยได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้ที่เหมาะสม ดังนั้นจึงได้มีการกำหนดหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถนำหลักสูตรฉบับนี้ไปพัฒนาเด็กได้ถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพ การใช้หลักสูตรสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย พ่อแม่ผู้เลี้ยงดูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดู และพัฒนาเด็กจะนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรที่มุ่งเน้นการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมการเรียนรู้ควรดำเนินการ ดังนี้

1. การใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเด็ก ตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 3 ปี ควรได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากพ่อแม่หรือบุคคลในครอบครัว แต่เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ต้องออกไปทำงานนอกบ้านประกอบกับครอบครัวส่วนใหญ่มักจะเป็นครอบครัวเดี่ยว พ่อแม่ต้องนำเด็กไปรับการเลี้ยงดูในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งเปรียบเสมือนบ้านที่สองของเด็ก ดังนั้นผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและผู้เกี่ยวข้องในการเลี้ยงดูเด็กควรดำเนินการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามปรัชญา และหลักการของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยที่มุ่งเน้นการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านรวมทั้งการประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก ดังนั้นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ควรจัดให้มีการดำเนินการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ดังนี้

1.1 การเตรียมการใช้หลักสูตร

- 1.1.1 ศึกษารวบรวมข้อมูลด้านต่างๆ เช่น วิธีการอบรมเลี้ยงดูและความต้องการของพ่อแม่ ผู้ปกครอง วัฒนธรรมและความเชื่อของท้องถิ่น ความพร้อมของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ฯลฯ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเป้าหมายการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการเด็กแต่ละช่วงอายุ

1.1.2 จัดหาผู้เลี้ยงดูเด็กหรือผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาเด็ก และจัดให้มีเอกสารหลักสูตรและคู่มือต่างๆ อย่างเพียงพอที่จะใช้เป็นแนวทางดำเนินงานตลอดจนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยและมีความเข้าใจในเป้าหมายของการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างชัดเจน

1.2 การดำเนินการใช้หลักสูตร

1.2.1 การนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามปรัชญา หลักการและจุดหมายมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

1.2.2 การจัดทำสาระของหลักสูตรควรดำเนินการดังต่อไปนี้ศึกษาจุดหมาย หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรระบุถึงความสามารถหรือพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ต้องเกิดขึ้น หลังจากเด็กได้รับประสบการณ์ที่เหมาะสมในแต่ละช่วงอายุกำหนดสาระที่ควรเรียนรู้ในแต่ละช่วงอายุ อย่างกว้างๆให้ครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน โดยผ่านประสบการณ์สำคัญและมีลำดับขั้นตอนของการเรียนรู้จากง่ายไปหายาก หรือจากสิ่งใกล้ตัวไปไกลตัวจัดทำแผนการจัดประสบการณ์พร้อมสื่อการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความยากง่ายต่อการรับรู้และเรียนรู้ตามความสามารถของเด็กแต่ละวัยและความแตกต่าง ทางสังคมวัฒนธรรมโดยอาจประยุกต์ใช้สื่อที่ทำขึ้นเองได้

1.2.3 การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กต้องมุ่งเน้นการจัดประสบการณ์ที่ยึด เด็กเป็นสำคัญโดยคำนึงถึงการพัฒนาเด็กโดยองค์รวมการจัดกิจกรรมต่างๆ ตามกิจวัตรประจำวันและ การบูรณาการผ่านการเล่น

1.2.4 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยต้องจัดบรรยากาศ ที่อบอุ่นคล้ายบ้านหรือครอบครัว ตลอดจนดูแลความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งจัดให้มีสื่อและอุปกรณ์ต่างๆที่หลากหลายเหมาะสมกับเด็กเพื่อสนับสนุนให้เด็กได้รับการพัฒนา อย่างเต็มศักยภาพและเรียนรู้อย่างมีความสุข

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การใช้หลักสูตรครูปฐมวัย ควรมีความสามารถในการนำความรู้ ความเข้าใจ เรื่องหลักการ แนวคิด จุดมุ่งหมาย โครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย มาปรับใช้กับการกำหนด จุดประสงค์การเรียนรู้ การวางแผนจัดกิจกรรม การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ ให้สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรและประเมินหลักสูตรและพัฒนาให้สอดคล้องกับ 6 กิจกรรมหลัก เพื่อให้ผู้เรียน ได้รับการส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน

3.5.5 การวิเคราะห์ผู้เรียน

เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กทำให้เด็กแต่ละคนมีพัฒนาการเร็วช้า ต่างกัน พ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูไม่ควรเปรียบเทียบกับเด็กอื่นหรือเลือกปฏิบัติต่อเด็กเฉพาะคน แต่ควรจัด กิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านที่บกพร่องหรือด้านที่เด็กขาดโอกาสในการเรียนรู้การจัดการศึกษา ปฐมวัย (เด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี) สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะการจัดการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสเด็กที่มีความสามารถพิเศษสามารถปรับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้เหมาะสมกับศักยภาพ ของเด็กแต่ละประเภทโดยเฉพาะเด็กเล็กอายุต่ำกว่า 3 ปี มีความเสี่ยงต่อสภาพความผิดปกติรูปปฐมวัย

ต้องเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิดหากพบความผิดปกติ ต้องช่วยเหลือบำบัดฟื้นฟูโดยเร็วที่สุด สิ่งที่ครูปฐมวัยควรพิจารณาควบคู่คือ คุณลักษณะตามวัยเป็นความสามารถตามวัยหรือพัฒนาการตามธรรมชาติเมื่อเด็กมีอายุถึงวัยนั้นๆ ผู้สอนจำเป็นต้องทำความเข้าใจคุณลักษณะตามวัยของเด็กอายุ 3 – 5 ปี เพื่อนำไปพิจารณาจัดประสบการณ์ให้เด็กแต่ละวัยได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเดี๋ยวก็นจะต้องสังเกตเด็กแต่ละคนซึ่งมีความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อนำข้อมูลไปช่วยในการพัฒนาเด็กให้เต็มตามความสามารถ และศักยภาพหรือช่วยเหลือเด็กได้ทันทั่วทั้งที่ พัฒนาการเด็กในแต่ละช่วงอายุ อาจเร็วหรือช้ากว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้และการพัฒนาจะเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ถ้าสังเกตพบว่า เด็กไม่มีความก้าวหน้าอย่างชัดเจนในกรณีที่พัฒนาการของเด็กไม่เป็นไปตามวัย ผู้สอนจำเป็นต้องหาจุดบกพร่องและรีบแก้ไขโดยจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็ก ถ้าเด็กมีพัฒนาการสูงกว่าวัย ผู้สอนควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการเต็มตามศักยภาพ

3.5.5.1 ทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัยที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ผู้เรียนมีความจำเป็นสำคัญที่จะต้องนำทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัยเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ ทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัยที่สำคัญมีดังนี้ทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวข้อง มีดังนี้

1. ทฤษฎีพัฒนาการทางบุคลิกภาพของ فروยด์

فروยด์ เชื่อว่า โครงสร้างบุคลิกภาพของมนุษย์ประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ Id Ego และ Super Ego “Id” คือ ความต้องการของร่างกาย “Ego” มีหน้าที่บริหาร Id และ “Supper Ego” คือ ส่วนควบคุมความต้องการ ซึ่งได้จากการอบรมสั่งสอน فروยด์ เน้นว่า ความสำเร็จในชีวิตคนจะสืบเนื่องมาจากชีวิตที่สมบูรณ์ในวัยเด็ก فروยด์ ได้แบ่งลำดับการพัฒนาการของเด็กที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัย ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2542: 2 – 3) คือ

1. ขั้นความพอใจอยู่ที่บริเวณปาก (Oral Stage) ขั้นนี้อยู่ในช่วงอายุ 0 – 1 ปี คือ การได้สัมผัสบริเวณปาก โดยการดูด กัด สัมผัส ซึ่งการดูดนอกจากเป็นการสนองความต้องการทางร่างกายคือความหิวแล้ว ยังเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดของร่างกาย
2. ขั้นความพอใจอยู่ที่ทวารหนัก (Anal Stage) ขั้นนี้อยู่ในช่วงอายุ 1 – 2 ปี ระยะเวลาเกิดเมื่อเรียนรู้เรื่องขับถ่าย
3. ขั้นความพอใจอยู่ที่อวัยวะเพศ (Phallic Stage) ขั้นนี้อยู่ในช่วงอายุ 3 – 5 ปี เด็กมีความสนใจและความอยากรู้อยากเห็นเกี่ยวกับสภาพร่างกาย ซึ่งแตกต่างไปจากเพศตน การเกิดของตบหนาทของพ่อแม่ในการให้กำเนิดบุตร และพฤติกรรมทางเพศของพ่อแม่

فروยด์ เชื่อว่า การพัฒนาการแต่ละขั้นจะผ่านไปได้ดี ต้องอาศัยการอบรมเลี้ยงดูจากพ่อแม่และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นสำคัญ ซึ่งถ้าเด็กขาดการตอบสนองขั้นใดขั้นหนึ่งอย่างถูกต้องก็จะเกิดการชะงัก (Fixation) ในการพัฒนาขั้นต่อไป อาจทำให้เกิดการปรับตัวลำบากให้เข้ากับชีวิตเมื่อเด็กเจริญเติบโตขึ้น และจะแสดงถึงพฤติกรรมที่ถดถอย (Regression) กลับสู่เด็ก เด็กปฐมวัยอยู่

ในวัย 3 – 5 ปี อยู่ในช่วง “ความพอใจอยู่ที่อวัยวะเพศ” ซึ่งเป็นช่วงที่เด็กให้ความสนใจบิดามารดาที่เป็นเพศตรงข้าม มีการเลียนแบบเปรียบเทียบ (Identification) บิดามารดาที่เป็นเพศเดียวกับตน ควรจะมีบทบาทในการสนับสนุนให้เด็กแสดงอารมณ์ออกมาโดยการเล่นสมมุติ ให้ทำงานทางศิลปะหรือวิธีการต่างๆ

2. ทฤษฎีพัฒนาการทางบุคลิกภาพของอีริกสัน

พัฒนาการทางบุคลิกภาพของอีริกสัน (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2532: 65 – 66; อ้างอิงจาก Erikson) ได้แบ่งพัฒนาการด้านบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัย มีดังนี้

1. วัยทารก (Infancy) อายุ 0 – 2 ปี เป็นขั้นความไว้วางใจหรือความไม่ไว้วางใจ (Trust vs Mistrust) ถ้าเด็กได้รับความอบอุ่นอย่างเพียงพอจากการอบรมเลี้ยงดูทารกจะเกิดความไว้วางใจ แต่ถ้าเด็กได้รับแต่การแสดงอารมณ์ขู่เข็ญหรืออาการไม่เป็นมิตรเขาจะพัฒนาความไม่ไว้วางใจใคร

2. วัยเด็ก (Early Childhood) อายุ 2 – 5 ปี เป็นขั้นความเป็นตัวของตัวเอง หรือความอับอายสงสัย ไม่แน่ใจ (Autonomy vs Shame or Doubt) เด็กวัยนี้จะเริ่มช่วยเหลือตนเอง ช่างสงสัย และชอบสำรวจ ค้นคว้า ทดลอง ถ้าเด็กได้รับการบังคับมากเกินไป เด็กจะกลายเป็นคนหวาดระแวงไม่แน่ใจ

3. วัยเล่น หรือวัยก่อนเข้าเรียน (Play age) อายุ 4 – 7 ปี เป็นขั้นความคิดริเริ่ม หรือความรู้สึกผิด (Initiative vs Guilt) เด็กวัยนี้จะพัฒนาทักษะในการรับรู้ความคิด สติปัญญา และความอยากรู้อยากเห็นมากขึ้น เด็กจะเริ่มคิด เริ่มทำอะไรใหม่ๆ และชอบถามคำถามว่าอะไร ทำไม ซึ่งพ่อแม่บางคนไม่เข้าใจจะดุเอาได้ จนเด็กบางคนขาดความมั่นใจว่าจะทำผิด ความรู้สึกนี้สกัดกั้นความคิดของเด็กและจะติดตัวไปถึงวัยผู้ใหญ่

จากทฤษฎีของอีริกสัน จะเห็นได้ว่า สิ่งแวดล้อมที่ดีมีส่วนช่วยให้บุคคลสามารถ พัฒนาบุคลิกภาพให้ดีขึ้นได้ ดังนั้นสภาพสถานที่ทั้งทางบ้านและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีส่วนช่วยให้เด็กได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อเป็นการปูพื้นฐานบุคลิกภาพที่เหมาะสม ให้กับเด็กปฐมวัย (Autonomy vs Shame and Doubt) และขั้นความคิดริเริ่มหรือความรู้สึกผิด (Initiative vs Guilt)

3. ทฤษฎีวุฒิภาวะ (Normative – maturational Theory)

3.1 ทฤษฎีพัฒนาการของกิเซล

อาร์ รังสินันท์ (2530: 67 – 68) ได้สรุปข้อคิดของ กิเซล ว่าเขาเน้นวุฒิภาวะ (Maturity) ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากกว่าประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อม แต่การที่เด็กแต่ละวัยสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้เนื่องมาจากการที่เด็กถึงความพร้อมหรือถึงขั้นวุฒิภาคนั้นเอง เขามีความเห็นว่าการพร้อมเป็นเรื่องของธรรมชาติและควรให้เด็กพร้อมเสียก่อน กิเซลได้แบ่งพัฒนาการของเด็กออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

1. พฤติกรรมทางการเคลื่อนไหว (Motor Behavior) หมายถึง การบังคับกล้ามเนื้ออวัยวะต่างๆ ของร่างกาย และความสัมพันธ์ทางการเคลื่อนไหวทั้งหมด พฤติกรรมกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการทรงตัว การควบคุมกล้ามเนื้อ การทรงตัวของศีรษะ การนั่ง การยืน คลาน เดิน

จับ ยึดวัตถุ และการเล่นหรือกระทำกับวัตถุ (Manipulation)

2. พฤติกรรมการปรับตัว (Adaptive Behavior) พฤติกรรมกลุ่มนี้ ควบคุมทางด้านความสัมพันธ์การใช้มือและสายตาในการถือวัตถุและเข้าถึงวัตถุ การแก้ปัญหาในการปฏิบัติ การสำรวจและการจัดกระทำต่อวัตถุ เช่น การวาดภาพ การตีระฆัง เป็นต้น

3. พฤติกรรมทางด้านภาษา (Language Behavior) พฤติกรรมกลุ่มนี้ หมายถึง พฤติกรรมทางด้านการติดต่อสื่อสาร เช่น การแสดงออกทางใบหน้า ท่าทางการใช้อวัยวะต่างๆ รวมถึง ความเข้าใจจากการสื่อสารของผู้อื่น

4. พฤติกรรมทางสังคมบุคคล (Personal Social Behavior) พฤติกรรมกลุ่มนี้ ครอบคลุมถึงการตอบสนองของเด็กต่อบุคคลอื่นในด้านวัฒนธรรมทางสังคม แบบของพฤติกรรม เช่น การเลี้ยงดู การตอบสนองต่อการฝึกหัดในสังคมต่างๆ ได้แก่ การเล่น พัฒนาการทางด้านความเป็นเจ้าของ การยืม และการตอบสนองต่อบุคคลอื่นต่อวัตถุบางอย่าง เช่น กระจกเงา

พฤติกรรมทั้ง 4 กลุ่มดังกล่าว ก็เชลมีความเห็นว่าขึ้นอยู่กับพัฒนาการของเด็กในแต่ละวัย ซึ่งจะพัฒนาไปตามธรรมชาติ เมื่อถึงวัยนั้นๆ เด็กก็จะทำพฤติกรรมต่างๆ ได้โดยไม่ต้องฝึกหรือการเตรียม ดังนั้นพ่อแม่จึงควรให้เด็กมีอิสระในการเลือกเพื่อน เลือกลเล่น ตามความสามารถและความสนใจ อย่าบังคับเด็ก หรือเร่งให้เด็กเรียนก่อนที่เด็กจะพร้อม เพราะจะเกิดผลเสียกับเด็กในเวลาต่อมา นำมาสู่การคิด โปรแกรมให้กับเด็ก โดยการใช้แบบทดสอบมาตรฐาน และการศึกษาในระบบ Normative และใช้แบบทดสอบ มาตรฐานและการทำนายพฤติกรรม ทำวิจัยหรือวิเคราะห์กลุ่ม ทั้งนี้เพื่อบอกลักษณะและการพัฒนาของเด็ก การจัดโปรแกรมของเด็กควรเป็นไปในรูปที่ครูจัด โปรแกรม กิจกรรม และจุดมุ่งหมายเอาไว้ให้เด็กและการวัดพัฒนาการของเด็กก็จะวัดในรูปอายุทางปฏิทินแต่ไม่ได้เป็นการจัดบรรยากาศหรือประสบการณ์ให้กับเด็ก

3.2 ทฤษฎีสนามของกลุ่มเกสตัลท์ (Field theory of gestalt) หลักการ เรียนรู้ตามทฤษฎีนี้ ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน (เยาเวา เดชะคุปต์. 2542: 63 – 65) คือ

1. การรับรู้ (Perception) การรับรู้ในความคิดของนักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ หมายถึง กระบวนการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่มากกระทบกับประสาทสัมผัส ซึ่งมีหู ตา จมูก ลิ้น และผิวหนัง และการแปลความหมายของสิ่งที่มากระทบสัมผัสก็ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เป็นการสร้างความหมายเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ ให้กับตัวเรา เช่น การรับรู้ทางสายตา ก็ได้แก่เมื่อมีสิ่งเร้าในลักษณะต่างๆ เช่น ภาพมากระทบสายตา สายตาก็สัมผัส ทำให้มองเห็นและแปลความหมายเป็นความสวยงาม ความน่าเกลียด เป็นต้น

2. การหยั่งเห็น (Insight) หรือการรู้แจ้งตลอด หมายถึง การเกิดความคิด ความเข้าใจที่เกิดขึ้นมาทันทีทันใด โดยมีความเข้าใจในสาระสำคัญในการแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่กล่าวคือ มองเห็นขั้นตอนกระบวนการ ความสัมพันธ์ของเหตุการณ์กับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นในการแก้ปัญหา อย่างแจ่มแจ้งว่า จะแก้จุดใดก่อนหลัง การหยั่งเห็นจึงเป็นความเข้าใจที่เกิดขึ้นหลังจากที่มีการคิดแก้ปัญหา ด้วยการคิดแก้ไขโดยวิธีการอื่นมาก่อนระยะหนึ่ง เช่น การลองผิดลองถูก เป็นต้น แล้วจึงเกิดความคิด

ความเข้าใจแวบขึ้นมา มองเห็นช่องทางตลอดทุกขั้นตอนในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

กฎของการเรียนรู้ ทฤษฎีในกลุ่มเกสตัลท์นี้ ได้เน้นกฎการเรียนรู้ที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. กฎความแน่นอนชัดเจน (Principle of Pronging) กฎนี้เป็นกฎที่มีความสำคัญกว้างขวางครอบคลุมอื่นๆ โดยได้อธิบายว่าในการรับรู้สิ่งใดก็ตามอินทรีย์มีแนวโน้มที่จะจัดประสบการณ์นั้นๆ ให้เป็นระเบียบหมวดหมู่ ให้อยู่ในรูปแบบที่ดีที่สุด มีความหมายสมบูรณ์และง่าย เช่น การจัดกลุ่มดาวเป็นรูปลูกหมี ผงลูกไก่ เป็นต้น ดังนั้นในการรับรู้อินทรีย์อาจรับรู้แตกต่างกันทั้งนี้เนื่องมาจากประสบการณ์ที่แตกต่างกันของบุคคลแต่การรับรู้ที่ดีจะต้องเกิดความแน่นอนหรือชัดเจนซึ่งมีสิ่งที่จะต้องคำนึง 2 ประการคือ

1.1 ภาพ (Figure) หรือส่วนที่เด่น เป็นจุดศูนย์กลางของสิ่งที่สนใจซึ่งเกิดขึ้นจากการรับรู้ในการจัดระเบียบของลักษณะภาพ เป็นสิ่งที่ต้องการเน้นหรือสนใจเป็นพิเศษในขณะนั้น

1.2 พื้น (Ground) หรือส่วนประกอบของภาพ เป็นส่วนที่รองรับภาพซึ่งเกิดจากการจัดระเบียบของการรับรู้ในลักษณะที่เป็นพื้น เป็นส่วนประกอบของภาพไม่ใช่สิ่งที่ต้องการเน้นหรือสนใจในขณะนั้น การรับรู้ภาพและพื้นซึ่งบางทีอาจจะมองเห็นสลับกันนั้นตามทฤษฎีของกลุ่มเกสตัลท์ เชื่อว่าเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลเป็นสำคัญ หรืออาจกล่าวได้ว่าประสบการณ์เดิมของบุคคลมีผลต่อการเรียนรู้ภาพและพื้น

2. กฎความใกล้ชิด (Principle of Proximity) หมายถึง สิ่งเราใดๆ ที่อยู่ใกล้กัน ซึ่งมนุษย์มีแนวโน้มที่จะรับรู้สิ่งต่างๆ ที่อยู่ใกล้กันเป็นพวกเดียวกันหรือเป็นหมวดหมู่เดียวกัน

3. กฎความคล้ายคลึง (Principle of Similarity) หมายถึง สิ่งเราใดๆ ก็ตามที่มีลักษณะรูปร่าง ขนาด หรือสีคล้ายๆ กัน มนุษย์มีแนวโน้มที่จะรับรู้ลักษณะรูปร่าง ขนาดหรือสีคล้ายคลึงกันเป็นพวกเดียวกัน หรือเป็นหมวดหมู่เดียวกัน

4. กฎความต่อเนื่อง (Principle of Continuity) หมายถึง สิ่งเราที่ดูเหมือนว่า จะมีทิศทางไปในทางเดียวกันหรือมีแบบแผนไปในแนวทางหนึ่งด้วยกัน ก็จะทำให้รับรู้เป็นรูปร่างหรือเป็นหมวดหมู่ขึ้น

5. กฎความสมบูรณ์หรือกฎปิด (Principle of Closure) หมายถึง สิ่งเราใดก็ตามที่ยังขาดความสมบูรณ์มนุษย์มีแนวโน้มที่จะรับรู้ให้เป็นสิ่งที่สมบูรณ์

จากการศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มเกสตัลท์สามารถนำไปใช้ในการจัดการศึกษาปฐมวัยได้ดังนี้

1. ผู้ดูแลเด็กควรจัดสถานการณ์ต่างๆ รอบตัว เพื่อกระตุ้นให้เด็กเกิดความคิด เพราะทฤษฎีของนักจิตวิทยาในกลุ่มนี้จะเน้นการส่งเสริมความคิดของเด็กเป็นสำคัญโดยใช้กิจกรรมหลายๆ ชนิดนิทาน เหตุการณ์มาใช้ในการจัดประสบการณ์

2. ผู้ดูแลเด็กควรคำนึงถึงประสบการณ์เดิมของผู้เรียน หรือความสามารถของผู้เรียนเป็นพื้นฐาน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถจัดประสบการณ์ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้เรียน เป็นต้น

3. การเน้นภาพรวม ครูควรจัดบทเรียนให้เป็นหมวดหมู่ มองเห็นโครงสร้างที่จะเรียนแล้วยังแยกเป็นหน่วยย่อยๆ ที่สัมพันธ์ต่อเนื่องกัน แล้วจึงให้รายละเอียดของหน่วยย่อยแต่ละหน่วยนั้น โดยเฉพาะการสอนภาษาควรเน้นให้เด็กเห็นคำหรือประโยคมากกว่าการสะกดคำ

4. การประยุกต์ใช้การเรียนรู้ควรเน้นให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

5. การเรียนรู้ควรเน้นความเข้าใจมากกว่าท่องจำโดยหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจนำความรู้ไปใช้ได้จริง

3.3 ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิกของพาฟลอฟ

พาฟลอฟ (Pavlov) เชื่อว่า กระบวนการเรียนรู้เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้า (Stimulus-S) กับปฏิกิริยาตอบสนอง (Response-R) ได้อย่างฉับพลันหรือเกิดปฏิกิริยาสะท้อน (Reflex) เช่น สุนัขเมื่อได้ยินเสียงกระดิ่งจะน้ำลายไหล “เสียงกระดิ่ง” เป็นสิ่งเร้าที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้จากการวางเงื่อนไข ซึ่งพาฟลอฟ เรียกว่า “สิ่งเร้าที่วางเงื่อนไข” (Conditioned Stimulus) และปฏิกิริยาน้ำลายไหลเป็นการตอบสนองที่เรียกว่า “การตอบสนองที่ถูกวางเงื่อนไข” (Conditioned Response) ซึ่งเป็นพฤติกรรมการเรียนรู้จากการวางเงื่อนไข (เยาวยา เดชะคุปต์. 2542: 60)

การนำทฤษฎีพาฟลอฟไปใช้กับการจัดการศึกษาปฐมวัยนั้น ครูควรสร้างเงื่อนไขเพื่อให้เด็กเกิดความรู้สึกชอบที่จะเรียนและลบพฤติกรรมที่วางเงื่อนไข (Extinction) ซึ่งครูจะทำได้โดยพยายามทำให้สิ่งเร้าเทียมลดน้อยลงจนไม่อยู่ในระดับที่เด็กจะเกิดการตอบสนอง และพฤติกรรมที่ไม่ต้องการลดน้อยลงจนหายไปในการเรียนการสอน ครูอาจจะนำภาพมา让孩子ดูบ่อยๆ จนต่อมาเด็กจะจำคำได้โดยไม่ต้องดูภาพโดยอาศัยการจัดกิจกรรมนั้นซ้ำๆ จนเด็กเกิดการตอบสนองผู้ดูแลเด็กควรกระตุ้นให้เด็กเกิดความเข้าใจว่าเงื่อนไขหนึ่งๆ ที่สร้างขึ้นนั้นสามารถก่อให้เกิดผลตอบสนองหลายๆ อย่าง โดยควรหาวิธีการหลายๆ วิธีในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความคิดของเด็กให้กว้างขึ้น

4. ทฤษฎีการเรียนรู้ของธอร์นไดค์ (Thorndike)]

ธอร์นไดค์ เชื่อว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้จากความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้า (S) กับการตอบสนอง (R) ซึ่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องสร้างความเชื่อมโยงหรือพันธะ (Bond หรือ Connection) ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง โดยอาศัยการลองผิดลองถูก (Trial and Error) จนกว่าจะพบรูปแบบที่ดีหรือเหมาะสมที่สุด หลักการเรียนรู้ตามกฎการเรียนรู้ของ ธอร์นไดค์ สรุปได้ 3 ประการ (เยาวยา เดชะคุปต์. 2542: 61)

1. กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) หมายถึง สภาพของความพร้อมหรือวุฒิภาวะของผู้เรียนทั้งทางร่างกาย อวัยวะต่างๆ ในการเรียนรู้ และจิตใจรวมพื้นฐานประสบการณ์เดิมที่จะเชื่อมโยงกับความรู้หรือสิ่งใหม่

2. กฎของการฝึกหัด (Law of Exercise) หมายถึง การที่ผู้เรียนได้ฝึกหัดหรือทำให้เกิดความชำนาญหรือทักษะ ก็ย่อมจะทำให้เกิดความสมบูรณ์ถูกต้อง ซึ่งกฎนี้เป็นการเน้นการกระทำและการตอบสนองที่ถูกต้องย่อมนำมาซึ่งความสมบูรณ์แห่งการเรียนรู้

3. กฎแห่งความเป็นผล (Law of Effect) กฎนี้เป็นผลที่ทำให้เกิดความพอใจ กล่าวคือ เมื่ออินทรีย์ได้รับความพอใจ จะทำให้พันธะหรือสิ่งเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง

ความเข้มแข็งมั่นคง หรือเกิดอยากเรียนรู้เพิ่มเติมมากขึ้น แต่ถ้าอินทรีย์ได้รับผลไม่พอใจก็จะทำให้ไม่อยากเรียน หรือเกิดความเบื่อหน่าย มีผลต่อการเรียนรู้

การนำทฤษฎีของธอร์นไดค์ไปใช้ในการจัดการศึกษาปฐมวัย โดยการจัดสิ่งเร้าที่จะกระตุ้นให้เด็กเกิดการตอบสนอง โดยการสร้างแรงจูงใจ การให้รางวัล เพื่อให้เกิดความพอใจในการเรียน จัดหาอุปกรณ์ที่น่าสนใจเหมาะแก่การเรียนรู้ ให้เด็กได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติหรือทำแบบฝึกหัดบ่อยๆ จนทำได้อย่างคล่องแคล่ว และมีแรงจูงใจ มีความสนใจเข้าถึงเป้าหมายและคุณค่าของสิ่งที่ทำในการฝึกฝน ไม่ควรกระทำนานๆ จนเด็กเกิดความจำเจ รู้สึกเบื่อหน่ายเพราะเด็กวัยนี้มีช่วงความสนใจสั้นหรือไม่ยาวนานนัก

5. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบการวางเงื่อนไขแบบการกระทำ (Operant Conditioning)

ของ สกินเนอร์ (Skinner)

สกินเนอร์ ได้เสนอแนวคิด โดยจำแนกทฤษฎีทางพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท (เยาวพา เดชะคุปต์. 2542: 62; อ้างอิงจาก Skinner) คือ

1. พฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้แบบ Type S (Respondent Behavior) ซึ่งมีสิ่งเร้า (Stimulus) เป็นตัวกำหนดหรือดึงออกมา เช่น น้ำลายไหลเมื่อใส่อาหารเข้าปาก การหรีดตาเมื่อถูกแสงไฟ พฤติกรรมดังกล่าวเป็นการตอบสนองโดยอัตโนมัติ

2. พฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้แบบ Type R (Operant Behavior) พฤติกรรม หรือการตอบสนองขึ้นอยู่กับ การเสริมแรง (Reinforcement) การตอบสนองแบบนี้ต่างจากแบบแรก เพราะอินทรีย์เป็นตัวกำหนดหรือเป็นผู้สั่งให้กระทำต่อสิ่งเร้า ไม่ใช่สิ่งเร้าเป็นตัวกำหนดของอินทรีย์ เช่น การอ่านหนังสือ การรีดผ้า หลักการเรียนรู้ของทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำ เน้นการกระทำของผู้เรียนมากกว่าสิ่งเร้าที่กำหนดให้ กล่าวคือ เมื่อต้องการให้อินทรีย์เกิดการเรียนรู้จากสิ่งเร้าสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เราจะให้ผู้เรียนรู้เลือกแสดงพฤติกรรมเอง โดยไม่บังคับหรือบอกแนวทางในการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้แล้วจึง “เสริมแรง” พฤติกรรมนั้นทันที

การนำทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ไปใช้ในการจัดการศึกษาปฐมวัย โดยการใช้การเสริมแรงทุกขั้นตอนของการจัดกิจกรรม การให้แรงจูงใจจะทำให้เด็กเกิดความสนใจพอใจ การจัดทำบทเรียนแบบโปรแกรม (Programmed Matching) และเครื่องช่วยสอน (Teaching Learning) สำหรับนักเรียนปฐมวัยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

6. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ (Piaget's Cognitive Theory)

จังก์ เพียเจต์ (Jean Piaget. 1969: 54) กล่าวว่า การเรียนรู้ของเด็กเป็นกระบวนการที่เกิดจากการทำงานของระบบประสาทส่วนกลาง ที่เรียกว่า โครงสร้างทางปัญญา (Schema) ซึ่งเขาให้นิยามว่า เป็นวิธีที่มนุษย์จะรับรู้เข้าใจและคิดถึงกับโลกที่เขาอยู่ (They are way of perceiving understanding and thinking about the world) ซึ่งเป็นวิธีการที่เด็กจะเริ่มค้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวเขาเองกับโลกภายนอก หรือการทำงานของระบบประสาทในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคิดสามารถเปลี่ยนแปลงได้ และกระบวนการที่การทำงานของระบบประสาทนี้เกิดเปลี่ยนแปลงไปเรียกว่า “ปฏิบัติการ” (Operate)

สิ่งที่เป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับกระบวนการคิด ที่สำคัญมี 2 อย่าง ด้วยกัน คือ การขยายโครงสร้าง (Assimilation) ซึ่งเป็นการที่บุคคลได้รับประสบการณ์หรือได้รับความรู้สึกใหม่เข้ามาในสมองและการปรับเข้าสู่โครงสร้าง (Accommodation) เป็นการที่โครงสร้างทางสติปัญญามีอิทธิพลต่อการแปลความประสบการณ์ที่ได้รับ

เพียเจต์ ได้แบ่งพัฒนาการทางสติปัญญาหรือความคิดของเด็กแรกเกิด จนถึงปฐมวัย ออกเป็น 2 ระยะด้วยกัน (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2532: 68 – 70) คือ

1. ระยะการแก้ปัญหาด้วยการกระทำ (Sensorimotor) ระยะนี้เป็นระยะอยู่ในวัยทารก อายุประมาณตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 2 ขวบ ระยะนี้เด็กจะมีการเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากระบบประสาทสัมผัสทั้ง 5 นั่นคือ หู ตา จมูก ปาก และผิวหนัง ในขั้นนี้ความคิดความเข้าใจของเด็กจะมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วดังจะเห็นจากความสามารถใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นตามลำดับขั้น เช่น ความสามารถในการประสานงานระหว่างกล้ามเนื้อและสายตา ความสามารถในการรู้ว่าสาระไม่หายไปจากโลก ความสามารถในการค้นหาวัตถุที่เปลี่ยนที่ไป ตลอดจนความสามารถที่จะสื่อสารโดยใช้ภาษาได้ ซึ่งความสามารถนี้จะมีความก้าวหน้าขึ้นตามลำดับ จากการที่เด็กมีการปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมเมื่อสิ้นสุดระยะนี้ เด็กจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย สามารถแก้ปัญหาโดยการเปลี่ยนวิธีการต่างๆ เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ แต่อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการคิดการวางแผนของเด็กยังอยู่ในเขตที่จำกัด

2. ระยะการแก้ปัญหาด้วยการรับรู้ และยังไม่รู้จักการใช้เหตุผล (Per Operational Period) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุประมาณ 2 – 7 ขวบ ซึ่งระยะนี้ยังแบ่งเป็นขั้นตอนย่อยๆ อีก 2 ขั้นตอนด้วยกันคือ ระยะแรกจะเป็นระยะที่เด็กอยู่ในช่วงอายุ 2 – 4 ขวบ ซึ่งเป็นระยะที่เริ่มมีความคิดที่มีเหตุผลเบื้องต้น โดยสามารถโยงความเกี่ยวพันระหว่างเหตุการณ์ 2 เหตุการณ์ หรือมากกว่ามาเป็นเหตุผลเกี่ยวโยงซึ่งกันและกัน แต่ความมีเหตุผลของเด็กในระยะนี้ยังอยู่ในขอบเขตที่จำกัด ทั้งนี้เพราะเด็กยังคงยึดตัวเองเป็นจุดศูนย์กลาง นั่นก็คือ ความคิดของตนเองจะเป็นใหญ่ที่สุดและไม่มองเหตุผลของคนใกล้เคียง ซึ่งในลักษณะนี้ความคิดของเด็ก หรือการมีเหตุผลของเด็กอาจมีลักษณะที่ไม่ถูกต้องกับหลักความเป็นจริงนัก นอกจากนั้นเด็กในระยะนี้ยังมีความเข้าใจต่อสิ่งต่างๆ อยู่ในระดับเบื้องต้น เช่น การที่เด็กเห็นของ 2 สิ่งเรียกชื่อเหมือนกัน แต่เด็กยังไม่เข้าใจว่าของ 2 สิ่งนั้นอาจเหมือนกันในลักษณะหนึ่ง แต่อาจแตกต่างกันในอีกลักษณะหนึ่ง นั่นคือ มโนคติ (Concept) ของเด็กในระยะนี้ยังมีการพัฒนาไม่เต็มที่ อย่างไรก็ตาม เด็กระยะนี้จะมีความเข้าใจขบวนการ สัญลักษณ์ต่างๆ อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะได้จากพัฒนาการทางภาษาที่รวดเร็วในระยะนี้ ส่วนระยะที่ 2 ของระยะการแก้ปัญหาด้วยการรับรู้และยังไม่รู้จักการใช้เหตุผล จะอยู่ในช่วงอายุประมาณ 4 – 7 ขวบ ระยะนี้เด็กจะมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ รอบๆ ตัวดีขึ้น เริ่มรู้จักแยกประเภทและชั้นของสิ่งของหรือวัตถุ เข้าใจความหมายของจำนวนเลข มีพัฒนาการเกี่ยวกับ ความคิดความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการอนุรักษ์ แต่ยังไม่รู้อย่างชัดเจน เริ่มรู้จักแบ่งพวก แบ่งชั้น และมีความสามารถในการโต้ตอบกับสิ่งแวดล้อมรอบตัวโดยใช้ความคิดเชิงรูปธรรม

นั่นคือ การคิดได้ในสิ่งที่เห็นหรือตัดสินผลของการกระทำจากสิ่งที่เห็นภายนอกเท่านั้น การนำทฤษฎีของเพียเจต์ไปใช้ในการจัดการศึกษาปฐมวัย ได้แก่ การจัดลำดับเนื้อหาในหลักสูตร การจัดกิจกรรม

การเรียนการสอน กิจกรรมที่ควรจัดในปฐมวัยควรเน้นให้เด็กได้พัฒนาประสาทสัมผัสให้มากที่สุด กิจกรรมที่สอน ควรเน้นการกระตุ้นให้เด็กได้คิด และมีโอกาสจัดกระทำการใช้สื่อประกอบการเรียนในเด็กวัยนี้ ควรให้เด็กได้มีโอกาสได้จัดกระทำ (Manipulation) ทั้งนี้เพื่อพัฒนาประสาทสัมผัสให้มากที่สุด

7. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของบรูเนอร์ (เยาวพา เดชะคุปต์.

2542: 67; อ้างอิงจาก Bruner. 1969)

บรูเนอร์ ได้แบ่งขั้นพัฒนาการทางสติปัญญาและการคิดออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นการเรียนรู้ด้วยการกระทำ (Enactive Stage) เป็นขั้นที่เปรียบเทียบกับขั้น Sensorimotor ของเพียเจต์เป็นขั้นที่เด็กจะเรียนรู้ด้วยการกระทำ (Learning by Doing) มากที่สุด

2. ขั้นการเรียนรู้ด้วยภาพและจินตนาการ (Iconic Stage) เปรียบได้กับขั้น Pre Operational Stage ของเพียเจต์ ในวัยนี้เด็กจะเกี่ยวข้องกับความจริงมากขึ้น และเกิดความคิดจากการรับรู้เป็นส่วนใหญ่

3. ขั้นการเรียนรู้ด้วยสัญลักษณ์ (Symbolic Stage) เป็นขั้นพัฒนาสูงสุดของ บรูเนอร์ เปรียบได้กับขั้น Concrete Operation ของเพียเจต์ เด็กจะสามารถเข้าใจความสัมพันธ์ของสิ่งของสามารถเกิดความคิดรวบยอดในสิ่งต่างๆ ที่ไม่จับต้องได้

การนำทฤษฎีของบรูเนอร์ไปใช้ในการจัดการศึกษาปฐมวัย ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยการให้เด็กได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้วยการกระทำ โดยการเน้นความพร้อมของเด็ก และจัดเนื้อหาหรือเรียบเรียงเนื้อหาจากขั้นพื้นฐานง่ายไปหายาก

จากทฤษฎีทางจิตวิทยาดังกล่าว ผู้สอนระดับปฐมวัยจึงควรสังเกตและวิเคราะห์เด็กเป็นรายบุคคลเกี่ยวกับความพร้อมด้านต่างๆ ดังนี้

1. พัฒนาการด้านร่างกาย

วิเคราะห์ความสามารถของร่างกายในการทรงตัวอริยาบถต่างๆ และการเคลื่อนไหวเคลื่อนที่ไปโดยใช้กล้ามเนื้อใหญ่ เช่น การนั่ง ยืน เดิน วิ่ง กระโดด ฯลฯ การใช้สัมผัสรับรู้ การใช้มือและตาประสานกันในการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การหยิบจับของ การขีดเขียน ปั้น ประดิษฐ์ เป็นต้น

2. พัฒนาการด้านอารมณ์ และจิตใจ

วิเคราะห์ความสามารถในการรู้สึกและแสดงความรู้สึก เช่น พอใจ ไม่พอใจ รัก ชอบ โกรธ เกลียด กลัว และเป็นสุข ความสามารถในการแยกแยะความลึกซึ้ง และควบคุมการแสดงออกของอารมณ์อย่างเหมาะสมเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนการสร้างความรู้สึกที่ดีและนับถือตนเองหรืออัตมโนทัศน์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับพัฒนาการด้านสังคมด้วย บางครั้งจึงมีการรวมพัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจกับทางด้านสังคมเป็นกลุ่มเดียวกัน

3. พัฒนาการด้านสังคม

วิเคราะห์ความสามารถในการช่วยตนเองในชีวิตประจำวันมีทักษะการปรับตัวในสังคม
ร่วมมือกับผู้อื่น มีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น มีความรับผิดชอบ

4. พัฒนาการด้านสติปัญญา

วิเคราะห์ความสามารถในการเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ การรับรู้ รู้จักสังเกต
จดจำ วิเคราะห์ การรู้จักคิด รู้เหตุผล และความสามารถในการแก้ปัญหา ตลอดจนการสังเคราะห์ พัฒนาการ
ทางด้านภาษาและการสื่อความหมายและการกระทำ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การวิเคราะห์ผู้เรียนคือความสามารถของครูปฐมวัยในการนำความรู้ ความเข้าใจ
เกี่ยวกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัยมาศึกษาวิเคราะห์ แยกแยะเด็กเป็นรายบุคคล เพื่อนำมาวางแผน
การจัดประสบการณ์ วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของเด็ก โดยใช้หลักจิตวิทยาเด็กและพัฒนาการ
ตามช่วงวัย มีการจัดทำข้อมูลเด็กปฐมวัยรายบุคคล การสังเกตพฤติกรรมของเด็กและจดบันทึกอย่างเป็นระบบ

3.6 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูปฐมวัยจำเป็นต้องคำนึงถึงการจัดกิจกรรมโดยเน้นเด็ก
เป็นสำคัญ รวมถึงการใช้สื่อ มีรายละเอียด ดังนี้

3.6.1 การจัดการเรียนรู้การสอนที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ คือ การจัดการให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่
โดยผ่านกระบวนการคิดด้วยตนเอง ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ เกิดความเข้าใจ และ
สามารถนำความรู้ไปบูรณาการใช้ในชีวิตประจำวัน และมีคุณสมบัติตามกับเป้าหมายของการจัดการศึกษา
ที่ต้องการให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข การจัดกิจกรรมที่เสริมพัฒนาการ และการเรียนรู้
ของเด็ก ผู้สอนมีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาการเด็กอย่างมาก ผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทจาก
ผู้บอกความรู้ของเด็กมาเป็นผู้สนับสนุน ชี้แนะและเรียนรู้ร่วมกับเด็ก ส่วนเด็กเป็นผู้ลงมือกระทำ เรียนรู้
และค้นพบด้วยตนเอง ดังนั้น ผู้สอนจะต้องยอมรับ เห็นคุณค่า รู้จักและเข้าใจเด็กแต่ละคน เพื่อจะได้
วางแผนสร้างสภาพแวดล้อม และจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ของเด็กอย่างเหมาะสม
นอกจากนี้ผู้สอนต้องรู้จักพัฒนาตนเอง ปรับปรุงใช้เทคนิคการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้เหมาะสมกับเด็ก
ครูปฐมวัยอาจนำสาระการเรียนรู้มาจัดในลักษณะหน่วยการสอนแบบบูรณาการ หรือเลือกใช้วิธีการที่
สอดคล้องกับปรัชญาและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัยสาระการเรียนรู้กำหนดเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ประสบการณ์สำคัญเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาเด็กทางด้านร่างกาย
อารมณ์จิตใจสังคมและสติปัญญาช่วยให้เด็กเกิดทักษะที่สำคัญสำหรับการสร้างองค์ความรู้ โดยให้เด็ก
ได้มีปฏิสัมพันธ์กับวัตถุสิ่งของบุคคลต่างๆ ที่อยู่รอบตัวรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ไปพร้อมกัน
ด้วยประสบการณ์สำคัญ มีดังนี้

1.1 ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย ได้แก่

1.1.1 การทรงตัวและการประสานสัมพันธ์ของกล้ามเนื้อใหญ่ การเคลื่อนไหวอยู่กับที่และการเคลื่อนไหวเคลื่อนที่ การเคลื่อนไหวพร้อมวัสดุอุปกรณ์ การเล่นเครื่องเล่นสนาม

1.1.2 การประสานสัมพันธ์ของกล้ามเนื้อเล็ก การเล่นเครื่องเล่น สัมผัส การเขียนภาพและการเล่นกับสีการปั้นและประดิษฐ์สิ่งต่างๆ ด้วยดินเหนียวดินน้ำมันแท่งไม้เศษวัสดุ ฯลฯ การต่อของบรรจุเทและแยกชิ้นส่วน

1.1.3 การรักษาสุขภาพการปฏิบัติตนตามสุขอนามัย

1.1.4 การรักษาความปลอดภัยการรักษาความปลอดภัยของตนเอง และผู้อื่น ในกิจวัตรประจำวัน

1.2 ประสพการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ ได้แก่

1.2.1 ดนตรีการแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบเสียงดนตรีการเล่นเครื่องดนตรีง่ายๆ เช่น เครื่องดนตรีประเภทเคาะ ประเภทตี การร้องเพลง ฯลฯ

1.2.2 สนุกสนานกับการชื่นชมและสร้างสรรค์สิ่งสวยงามการแสดงออกอย่างสนุกสนานกับเรื่องตลกขำขันและเรื่องราว/เหตุการณ์ที่สนุกสนานต่างๆ

1.2.3 การเล่นเกมอิสระการเล่นรายบุคคล การเล่นเป็นกลุ่ม การเล่นในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

1.2.4 คุณธรรมจริยธรรมการปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่นับถือ

1.3 ประสพการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคม ได้แก่ การเรียนรู้ทางสังคม การปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตนเอง การเล่นและการทำงานร่วมกับผู้อื่น การวางแผนตัดสินใจเลือก และลงมือปฏิบัติการณ์มีโอกาสได้รับรู้ความรู้สึก ความสนใจและความต้องการของตนเองและผู้อื่นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการพหุความคิดเห็นของผู้อื่นการแก้ปัญหาในการเล่นการปฏิบัติตามวัฒนธรรมท้องถิ่นที่อาศัยอยู่ และความเป็นไทย

1.4 ประสพการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา ได้แก่ กระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การจัดประสพการณ์นั้น ควรเน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด จนสามารถเป็นทักษะตามความถนัด ความสนใจและความต้องการ รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบได้ โดยครูปฐมวัยต้องมีความสามารถในการวางแผนจัดประสพการณ์ ให้สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กและบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเน้นให้เด็กได้รับประสพการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติ ส่งเสริมให้เด็กได้ใช้ความรู้ ทักษะในการคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมทั้งการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ โดยใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ในการเรียนรู้

3.6.2 การใช้สื่อ

การใช้สื่อ หมายถึง การประมวลผลการเรียนรู้ การประดิษฐ์คิดค้นผลิตเลือกใช้ปรับปรุง เครื่องมืออุปกรณ์เอกสารสิ่งพิมพ์เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้นอกจาก

การประพฤติปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณครูแล้ว คุณลักษณะของครูอีกลักษณะหนึ่ง คือ การแสวงหาความรู้ สามารถนำสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้และพัฒนาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนได้

กรมวิชาการ (2546: 40 – 41) ได้กล่าวไว้แล้วสรุปได้ว่า การกำหนดสื่อและแหล่งเรียนรู้ผู้สอนในระดับปฐมวัยควรจัดเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายที่มีอยู่ในท้องถิ่น ชุมชน และแหล่งอื่นๆ เน้นสื่อที่เหมาะสมกับวัย พัฒนาการเด็ก รวมทั้งบริบทของสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ อาจจัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ขึ้นเอง และนำสื่อต่างๆ ที่มีอยู่รอบตัวมาใช้ให้เป็นประโยชน์

กิดานันท์ มลิทอง (2543: 245) ได้กล่าวไว้แล้วสรุปได้ว่า นวัตกรรมเป็นแนวความคิด การปฏิบัติหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและแรงงานได้ด้วย

เคนเนท (Keneth. 1955: 128) ได้กล่าวไว้แล้วสรุปได้ว่า เทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อนำมาผลิตอุปกรณ์ เครื่องมือ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ นำมาใช้เป็นอุปกรณ์การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กู๊ด (Good. 1963 :592) ได้กล่าวไว้แล้วสรุปได้ว่า เทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง การประยุกต์หลักการทางวิทยาศาสตร์ และเครื่องมือของระบบการสอนเพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน สิ่งที่ต้องคำนึงถึงเมื่อนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษาและใช้ในการเรียนการสอน ต้องคำนึงถึงความสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการเรียนการสอนต้องให้ผู้เรียนผู้สอนได้เรียนและได้สอนเต็มความสามารถเต็มหลักสูตรเต็มเวลาด้วยความพึงพอใจ เกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์เต็มความสามารถ (Full Energy) และเกิดความพอใจ (Satisfaction) เป็นที่ได้ใช้สื่อ นั้น
2. ประสิทธิภาพ (Productivity) ในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดประสงค์ตามที่กำหนดจุดประสงค์ไว้ซึ่งนักเรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุจุดประสงค์ได้ดีกว่า สูงกว่า ไม่ใช้สื่อ นั้น
3. ประหยัด (Economy) ในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ต้องคำนึงถึงสภาพความเหมาะสมตามฐานะแล้ว จะต้องประหยัด นั่นคือ ประหยัดทั้งเงินประหยัดเวลา และประหยัดแรงงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ครูปฐมวัยควรมีความสามารถในการใช้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อ และจัดสื่อระดับปฐมวัยที่ทันสมัยและสอดคล้องกับพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน มีการประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุง เครื่องมืออุปกรณ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้ มีการจัดสื่ออุปกรณ์ประกอบกิจกรรมเพียงพอกับจำนวนเด็ก มีสื่อปฐมวัยที่หลากหลาย และสอดคล้องกับการจัดกิจกรรม เน้นการจัดสื่อ ทั้งที่เป็นของจริงและของจำลอง

3.7 การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้

กรมวิชาการ (2546: 40) ได้ให้ความหมายว่า สถานศึกษาปฐมวัย มีหน้าที่จัดทำแนวปฏิบัติในการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยให้ทุกฝ่าย ถือปฏิบัติร่วมกันโดยให้สอดคล้องกับการประเมินพัฒนาการระบุไว้ในหลักสูตรแกนกลาง วิธีการประเมินที่เหมาะสมที่สุดและควรใช้กับเด็กปฐมวัยคือ การสังเกตและการบันทึกข้อมูล เก็บไว้ในรูปแบบต่างๆ เช่น บันทึกแบบสั้น แบบสังเกต แบบมาตราวัดประมาณค่า เป็นต้น ควรเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ อาจทำในรูปแบบของแฟ้มผลงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดร่วมกันของบุคลากรที่จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เนื่องจากเด็กเล็กมีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและสมองอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในช่วงขวบปีแรกและมีความเสี่ยงต่อสภาพความผิดปกติต่างๆ จึงจำเป็นต้องเฝ้าระวังและติดตามดูแลอย่างใกล้ชิด พ่อแม่ ผู้เลี้ยงดูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กควรสังเกตพัฒนาการเด็กจากคุณลักษณะตามวัย โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กแต่ละคน หากพบความผิดปกติต้องรีบพาไปพบแพทย์หรือผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับพัฒนาการเด็กเพื่อหาทางแก้ไขหรือบำบัดฟื้นฟูโดยเร็วที่สุดโดยมีหลักในการประเมินพัฒนาการ ดังนี้

1. ประเมินพัฒนาการของเด็กครบทุกด้าน
2. ประเมินเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง
3. ประเมินด้วยวิธีการที่หลากหลายครอบคลุมการสังเกตพฤติกรรมของเด็กในกิจกรรมต่างๆ และกิจวัตรประจำวันหรือสัมภาษณ์ผู้ใกล้ชิดกับเด็ก
4. บันทึกพัฒนาการลงในสมุดบันทึกสุขภาพแม่และเด็กของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข หรือของหน่วยงานอื่น
5. นำผลที่ได้จากการประเมินพัฒนาการไปพิจารณาจัดกิจกรรม เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กเรียนรู้และมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย

2.7.1 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ

การศึกษาเรื่องการประเมินพัฒนาการผู้เรียน สามารถนำมาจัดทำระบบ ข้อมูล สารสนเทศ ซึ่งอธิบายได้ ดังนี้

2.7.1.1 ความหมายของสารสนเทศ

สารสนเทศ มาจากคำว่า “สาร” หมายถึง ส่วนสำคัญ ถ้อยคำ มาผสมกับคำว่า “สนเทศ” หมายถึง ตัวอย่างที่นำมาแสดงให้เห็น ดังนั้น “สารสนเทศ” จึงมีความหมายว่า ส่วนสำคัญที่นำมาเป็นตัวอย่างแสดงให้ผู้อื่นเห็น (พัชร ผลิติน. 2543; อ้างอิงจาก ชัยยงค์ พรหมวงศ์) เมื่อนำมาใช้ในทางการศึกษาปฐมวัย การจัดทำสารสนเทศ จึงหมายถึง การจัดทำข้อมูลที่เป็นหลักฐานหรือแสดงให้เห็นร่องรอยของการเจริญเติบโต พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย จากการทำกิจกรรม ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม ซึ่งหลักฐานและข้อมูลดังกล่าวที่บันทึกเป็นระยะๆ เป็นข้อมูลอธิบายภาพเด็กที่บ่งบอกถึงพัฒนาการของเด็กได้ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา

เคทซ์ และ ชาร์ด (Katz; & Chard. 1996) อธิบายว่า สารสนเทศเป็นตัวอย่างการทำงานของเด็ก มีขั้นตอนที่หลากหลาย ซึ่งแสดงกระบวนการทำงานด้วยรูปถ่าย การเขียนความคิดเห็น

ของครูหรือบุคคลอื่นที่ทำงานกับเด็ก การตีความจากสิ่งที่เด็กอภิปราย และแสดงถึงเป้าหมายของกิจกรรม รวมถึงข้อคิดเห็นจากผู้ปกครอง

ศศิลักษณ์ ขยันกิจ (2544) ให้ความหมายของสารนิทัศน์ว่า เป็นข้อมูลที่ครูเก็บรวบรวมจากสถานการณ์จริงในการเรียนรู้ของเด็กที่จะนำมาใช้เป็นหลักฐานหรือแสดงให้เห็นถึงร่องรอยของพัฒนาการในด้านต่างๆ ของเด็ก

สนีนาฏย์ นารถพินิจ (2553) ได้ให้ความหมายว่า สารนิทัศน์การเรียนรู้ของเด็ก หมายถึง หลักฐานหรือข้อมูลที่สะท้อนพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ที่เกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ ในกิจวัตรและกิจกรรมประจำวันของชั้นเรียน ได้แก่ ภาพถ่าย ผลงานเด็ก วิดีทัศน์ เครื่องบันทึกเสียง บันทึกคำพูดเด็ก บันทึกสั้น แบบสังเกต แบบบันทึกพัฒนาการและแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

จากข้อมูลดังกล่าวมา สรุปได้ว่า สารนิทัศน์เป็นหลักฐานที่แสดงร่องรอยการเรียนรู้ของเด็กที่ครูได้เก็บรวบรวมโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เพื่อนำมาเป็นส่วนสำคัญในการแสดงตัวอย่าง สะท้อนการเรียนรู้ของเด็กสื่อสารให้ผู้อื่นเห็นเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การวางแผนจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับเด็กต่อไป

2.7.1.2 ความสำคัญของสารนิทัศน์

สารนิทัศน์เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การวางแผนการจัดประสบการณ์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสำคัญในการจัดทำสารนิทัศน์นั้น เยาวนาตร อินทร์สำภา (2553) ได้อธิบายไว้ว่า การจัดทำสารนิทัศน์การเรียนรู้ของเด็ก เป็นสิ่งมีคุณค่า สามารถทำให้ครูเรียนรู้เด็กได้อย่างแท้จริง การที่ครูจัดทำสารนิทัศน์อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอส่งผลต่อการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กๆ ดังนี้

1. การจัดทำสารนิทัศน์ที่หลากหลาย จะช่วยครูในแง่ของการตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาที่ดีเนื่องจากการศึกษาปัจจุบันจะเน้นการประเมินเพื่อตรวจสอบความเข้มแข็งของการศึกษา ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนและหน่วยงานที่จัดโปรแกรมการศึกษาปฐมวัยต้องปรับปรุงประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาอย่างสม่ำเสมอทำให้บางหน่วยงานนำแบบทดสอบมาตรฐานมาประเมินเด็กปฐมวัย ซึ่งไม่เหมาะสมกับเด็กในระดับปฐมวัย

2. ครูที่จัดทำสารนิทัศน์อย่างสม่ำเสมอจะจัดประสบการณ์ให้กับเด็กได้สอดคล้องกับปัญหาและพัฒนาการเด็ก ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาสมองอย่างชัดเจน สารนิทัศน์สามารถช่วยครูให้จัดประสบการณ์ให้กับเด็กได้ตรงประเด็น เนื่องจากงานวิจัยเกี่ยวกับสมอง พบว่า เด็กจะเกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าเด็กได้เข้าไปมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติ กระบวนการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับความรู้สึกและอารมณ์ มีความสำคัญยิ่งต่อการเรียนรู้ของเด็ก เช่น เด็กรู้สึกต่อการอ่านอย่างไร เด็กต้องการเรียนอ่านหรือไม่ ความรู้สึกนี้มีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านของเด็กในระยะยาว ดังนั้นการทดสอบด้วยข้อสอบมาตรฐานจะไม่ช่วยเด็กเลยในด้านจิตใจและความสามารถ ซึ่งต่างจากการใช้สารนิทัศน์ในการประเมินจากการวิจัยพบว่า สมองจะทำงานเชื่อมสานต่อเนื่อง ไม่แยกส่วนเป็นวิชาหรือเป็นเรื่อง ดังนั้นการใช้แบบทดสอบประเมินเป็นการแยกส่วนของสมอง ซึ่งจะไม่บอกถึงความสามารถในการบูรณาการความรู้ของเด็กที่แท้จริง แต่การรวบรวมผลงานของเด็กจะบอกให้ครูรู้ว่าเด็กคิดและบูรณาการความคิดของตน

อย่างไร

3. ครูจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อจัดทำสารนิทัศน์ ครูที่มีทักษะในการทำสารนิทัศน์มักจะมีการวางแผน ทั้งด้านการจัดชั้นเรียน การตัดสินใจว่าจะไรควรทำก่อนหลัง รวมถึงการใช้คำถามเพื่อกระตุ้นเด็ก เนื่องจากครูมีข้อมูลและสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำสารนิทัศน์ช่วยให้ครูตัดสินใจว่าเด็กรู้อะไรมาบ้างแล้ว จะช่วยให้ครูก้าวถึงขั้นต่อไปของเด็กได้ง่ายขึ้น สนองตอบความต้องการของเด็กได้อย่างสอดคล้องและสิ่งที่ต้องการพัฒนาอย่างแท้จริง

4. สารนิทัศน์ช่วยให้ครูบรรลุความต้องการเฉพาะของเด็กได้ดีกว่า เนื่องจากในปัจจุบันเด็กที่มีความต้องการพิเศษในระบบการศึกษาปกติมีมากขึ้น มีทั้งเด็กมีความสามารถพิเศษ เด็กพิการทางกายและเด็กที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ ข้อมูลที่ครูได้จากสารนิทัศน์จะช่วยให้ครูเข้าใจและวางแผนให้กับเด็กได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

5. เด็กรับรู้ความสำคัญของการเรียนรู้ เมื่อครูเก็บบันทึกสารนิทัศน์การเรียนรู้ของตัวเด็กเอง รวมถึงการรวบรวมผลงานจัดทำสารนิทัศน์ของเด็กร่วมชั้นเรียน การแสดงผลงาน ที่ส่งเสริมให้เด็กได้แสดงสิ่งที่ตนเรียนรู้จากประสบการณ์ การค้นพบด้วยตนเองหรือกับกลุ่ม ส่งผลให้เด็กเอาใจใส่รับผิดชอบการทำงาน รู้จักประเมินตนเอง แสดงออกถึงความพึงพอใจในกระบวนการเรียนรู้ และผลที่ได้รับ เด็กเริ่มเรียนรู้ว่าจะทำอะไรและจะนำเหตุการณ์หรือสิ่งที่ตนเรียนรู้เรื่องใดมานำเสนอ และร่วมจัดทำสารนิทัศน์กับเพื่อนและครูในชั้นเรียน

6. การจัดทำสารนิทัศน์ ทำให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง มีความรู้ ความเข้าใจ ในพัฒนาการของเด็ก ตระหนักในประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กขณะอยู่โรงเรียน และสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมของโรงเรียนได้หลายทาง เช่น รับฟังความคิดเห็นของเด็ก ช่วยเด็กหาวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องการ ให้ข้อเสนอแนะช่วยเขียนในสิ่งที่เด็กคิด อ่านหนังสือให้เด็กฟัง เป็นต้น ทำให้มีโอกาสนพบทบทวนบทนาการเป็นพ่อแม่ ดังนั้นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพ่อแม่ผู้ปกครองเกี่ยวกับผลงานของเด็กจึงถือว่าเป็นสิ่งมีค่าที่ครูไม่ควรมองข้าม

3.7.1.3 รูปแบบและขั้นตอนของการจัดทำสารนิทัศน์

สารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัยมีหลายรูปแบบ เฮล์ม เบเน็ก และ สเตนไฮเมอร์ (Helm, Beneke; & Steinheimer. 1998) อธิบายไว้ ดังนี้

1. พอร์ตโฟลิโอสำหรับเด็กเป็นรายบุคคล เช่น การเก็บชิ้นงานหรือภาพถ่ายเด็ก ขณะทำกิจกรรมมีการใช้แถบบันทึกเสียง แถบบันทึกภาพ แสดงให้เห็นความก้าวหน้าในงานที่เด็กทำ
2. การบรรยายเกี่ยวกับเรื่องราวหรือประสบการณ์ที่เด็กได้รับ เช่น การสอนโครงการ (Project Approach) สามารถให้สารนิทัศน์ที่เกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก และสะท้อนตนเองของครู รูปแบบการบรรยายเรื่องราว จึงมีหลายรูปแบบอาจได้จากเด็ก จากการบันทึกการสนทนาระหว่างเด็กกับครู เด็กกับเด็ก การบันทึกของครู การบรรยายของพ่อแม่ผู้ปกครองในรูปของหนังสือ หรือจดหมาย หรือแม้กระทั่งจัดแสดงบรรยายสรุปให้เห็นภาพรวมของการเรียนรู้ทั้งหมด

3. การสังเกตและการบันทึกพัฒนาการเด็ก เช่น ใช้แบบสังเกตพัฒนาการบันทึกสั้น เป็นต้น

4. การสะท้อนตนเองของเด็ก เป็นคำพูดหรือข้อความที่เด็กสะท้อนความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึกจากการสนทนา การอภิปราย แสดงความคิดเห็นของเด็กขณะทำกิจกรรม ซึ่งอาจบันทึกด้วยการเขียนด้วยแถบบันทึกเสียงหรือแถบบันทึกภาพ

5. ผลงานรายบุคคลและรายกลุ่มที่แสดงให้เห็นการเรียนรู้ ความสามารถ ทักษะ และจิตนิสัยของเด็ก ครูที่ชำนาญจะนำผลงานเด็กมาใช้ดูพัฒนาการและกระบวนการทำงานของเด็ก ครูส่วนใหญ่มักจะเก็บผลงานการเขียน และผลงานศิลปะ อย่างไรก็ตามครูควรจะต้องเก็บผลงานหลากหลายประเภท เช่น ภาพเขียนการร่วมกันระดมความคิดและเขียนออกมาในลักษณะใยแมงมุม (Web) การแสดงออกทางดนตรี การก่อสร้างในรูปแบบต่างๆ ตัวอย่างภาษาพูด เป็นต้น ล้วนแล้วแต่เป็นข้อมูลที่สำคัญในการนำมาจัดเป็นสารนิทัศน์ทั้งสิ้น

3.7.1.4 กระบวนการจัดทำสารนิทัศน์

การจัดทำสารนิทัศน์มีกระบวนการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ การวางแผนการเลือกและการจัดเก็บตามประเภทของข้อมูล ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

- 1.1 หลักฐานเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก
- 1.2 หลักฐานเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้
- 1.3 หลักฐานการสะท้อนตนเองของครูเตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้

2. ขั้นตอนดำเนินการ

2.1 รวบรวมข้อมูลและหลักฐานต่างๆ ได้แก่ แบบเตรียมการสอน การจัดทำใยแมงมุม (Web) การทำแผนผังไดอะแกรม/ กราฟฟิกแบบต่างๆ ภาพถ่าย หลักฐานเกี่ยวกับการสะท้อนตนเองของครู ได้แก่ การทำบันทึก (Journal) การบรรยายเรื่องราวหรือประสบการณ์ที่เด็กได้รับ บันทึกการสังเกตหลังสอน และการสื่อสารระหว่างบ้านและโรงเรียน

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลและหลักฐานที่รวบรวมในประเด็น เชื่อมโยงหลักการ ทฤษฎี แนวคิดและมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษาใช้เป็นกรอบ

2.3 ตีความซึ่งตอนนี้อาจใช้การคิดทบทวน ไตร่ตรองเพื่อสะท้อนข้อมูลที่ได้ว่าหลักฐานสะท้อนตรงตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ ฟังพอใจหรือไม่ มีสิ่งที่ต้องปรับปรุงหรือไม่ อะไรบ้าง

3. ขั้นสรุปและจัดแสดง

3.1 นำข้อมูลและหลักฐานที่ได้รวบรวม วิเคราะห์ และตีความแล้วมาทบทวนว่าข้อมูลใด ควรนำมาจัดแสดงหรือแลกเปลี่ยนกับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เด็ก

3.2 ติดตามและประเมินผลการจัดทำสารนิทัศน์เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการจัดครั้งต่อไป

3.7.1.5 แนวทางการจัดแสดงสารนิทัศน์

การจัดแสดงสารนิทัศน์ทุกประเภทมีวัตถุประสงค์แตกต่างกันไป ดังนั้นผู้จัด ควรคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการนำเสนอเป็นหลัก และอาจใช้คำถามเหล่านี้ประกอบการพิจารณา

1. นำเสนอ ใคร อะไร อย่างไร และที่ไหน
2. ระยะเวลาในการนำเสนอเท่าใด
3. งบประมาณในการจัดทำรวมทั้งแหล่งที่มาเพียงพอหรือไม่
4. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดแสดงมากน้อยเพียงใด ฯลฯ

3.7.1.6 สารนิทัศน์ดิจิทัล

สถาบัน FRED ROGERS CENTER (2012) อธิบายถึงการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีในการส่งเสริมการสื่อสารระหว่างบ้าน-โรงเรียน เนื่องจากปัจจุบันมีการใช้งานสื่อเทคโนโลยีอย่างแพร่หลายในการเผยแพร่ข้อมูลและการสื่อสารเป็นหน้าที่ของคุณครูในการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กให้แก่ ผู้ปกครองและครอบครัว ด้วยเทคโนโลยีจะเปิดโอกาสให้ครูสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองได้อีกช่องทางหนึ่ง การแลกเปลี่ยนข้อมูลแบบออนไลน์ ผู้ปกครองสามารถถามคำถาม คำแนะนำและให้ข้อมูลเกี่ยวกับเด็กๆ และเข้าถึงข้อมูลการเรียนรู้ของเด็กๆ ได้มากขึ้น อุปกรณ์เทคโนโลยีไม่ว่าจะเป็น Smartphone Tablet คอมพิวเตอร์ ช่วยเพิ่มช่องทางให้กับครอบครัว ที่มีภารกิจมาก การสื่อสารด้วยการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต และเข้าสู่ข้อมูลออนไลน์ทำให้ผู้ปกครองใกล้ชิดกับครูและผู้ดูแลได้มากขึ้น โดยไม่มีปัญหาเรื่องระยะทาง ซึ่งนักการศึกษาจำเป็นต้องจัดระบบที่สามารถให้ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเลือกใช้สื่อที่ปลอดภัย เข้าถึงได้สะดวก ถูกต้องตามหลักศีลธรรม จริยธรรม อุปกรณ์เทคโนโลยีมีส่วนช่วยในการวัดและประเมินผล การบันทึกพัฒนาการ การเจริญเติบโตของเด็ก บันทึกการวางแผนกิจกรรม ครูสามารถใช้แฟ้มสะสมผลงานดิจิทัลที่รวบรวมภาพถ่าย เสียง วิดีโอและเผยแพร่ ข้อมูลผ่านการประชุมผู้ปกครอง หรือผ่านทางสื่อสาธารณะ (Social Media) การแสดงภาพรวมของชั้นเรียน ภาพรวมผลงานศิลปะของเด็กๆ ทั้งชั้น การตอบลโศก การบรรยายเรื่องราวสิ่งที่เด็กกำลังเรียนรู้หรือประโยชน์ของ กิจกรรมจะทำให้ผู้ปกครองเข้าใจมากขึ้น การปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัย การ upload ภาพและข้อความ รายวัน รายสัปดาห์จะเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปกครองมีการติดต่อสื่อสารกับโรงเรียนเป็นประจำ การเปิดโอกาสให้เด็กๆ ได้ถ่ายภาพผลงานด้วยตัวเอง และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพผลงานช่วยส่งเสริมให้เด็กเข้าใจวิธีการสื่อสารกับผู้อื่น ในรูปแบบการอ่านเขียนและเป็นการส่งเสริม Digital Literacy Skills ได้ในเวลาเดียวกัน ส่วนผู้ปกครองที่ไม่ได้ใช้เทคโนโลยีใดๆ คุณครูสามารถพิมพ์ข้อมูลที่เก็บไว้ในคอมพิวเตอร์เพื่อมอบเป็นเอกสารได้เช่นกัน นับว่า เป็นทางเลือกที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารระหว่างบ้าน-โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือทั้งจากเด็กและผู้ปกครอง (NAEYC. 2012; citing Stevens; & Penuel. 2010; & Takeuchi. 2011)

สารนิทัศน์เป็นหนึ่งในกระบวนการประเมินที่ใช้เอกสารจำนวนมาก โดยเฉพาะในระดับปฐมวัย (Sarah, D'Angelo. 2012) การจัดทำสารนิทัศน์ดิจิทัลจึงเป็นการลดเอกสาร ซึ่งเป็นภาระงานของครูในการรวบรวม วิเคราะห์และจัดแสดงให้ผู้ปกครองทราบถึงกระบวนการเรียนรู้ของเด็ก

โดยครูสามารถจัดระบบสารสนเทศนี้ได้โดยใช้อุปกรณ์ดิจิทัลตั้งแต่กล้องถ่ายรูปดิจิทัล หรือ Smartphone ในการบันทึกภาพ และวิธีที่สะท้อนกระบวนการทำงานของเด็ก การพิมพ์บันทึกจากการ สังเกต เพียงใช้ปลายนิ้วสัมผัสเพื่อ "ทำให้กระบวนการเรียนรู้เป็นรูปธรรม" (Parnell; & Barlett. 2012; citing Project, Zero; & Reggio, Children. 2001) ผู้ปกครองอาจเคยถามเด็กๆ ว่า อยู่โรงเรียนทำอะไรบ้าง แต่สารสนเทศดิจิทัล ทำให้ผู้ปกครองได้ทราบกิจกรรมของเด็กและสามารถถามคำถามที่เฉพาะเจาะจงลงไปเกี่ยวกับหัวเรื่องกิจกรรมได้มากขึ้น

พาร์เนลล์ และ บาร์เลตต์ (Parnell; & Barlett. 2012) ให้ข้อสังเกตในการจัดทำสารสนเทศดิจิทัล ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ภาพที่ใช้ประกอบนั้นไม่ใช้การถ่ายภาพเด็ก แต่เป็นการถ่ายแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานของเด็ก กระบวนการทำงานจึงสำคัญมากทั้งงานกลุ่มและรายบุคคล รวมถึงคำพูดของเด็ก ครูต้องวิเคราะห์คำพูดนั้นๆ ทบทวน อาจมีผู้เกี่ยวข้องช่วยตรวจสอบ หรือแสดงความคิดเห็นก่อนบันทึกและเผยแพร่ข้อความ

2. การรับรู้ตนเองของเด็ก สารสนเทศควรแสดงภาพของเด็กครบทุกคน เด็กจะรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง และการแสดงภาพจำเป็นต้องขออนุญาตผู้ปกครองก่อนการเผยแพร่ภาพของเด็กๆ บนเว็บไซต์เด็กๆ ควรได้รับรู้ถึงข้อความที่ครูได้บันทึกถึงเด็กๆ และความคิดเห็นของผู้อื่น สิ่งเหล่านี้จะสร้างการรับรู้ตนเองของเด็ก ซึ่งกระบวนการควรเป็นไปในทางบวก ให้เด็กรู้สึกถึงความมีตัวตน การเป็นสมาชิกที่สำคัญ

3. คำนี้ถึงประเด็นสำคัญที่ต้องการนำเสนอ ภาพ ข้อความ และหลักฐานต่างๆ ควรสนับสนุนประเด็นของสารสนเทศอย่างชัดเจน การแสดงผลบนหน้าจอ ควรใช้พื้นที่หลังเป็นสีเขียว หลีกเลี่ยงการตกแต่งกรอบ เพราะเด็กๆ นั้นเป็นนักออกแบบตามธรรมชาติอยู่แล้ว ผลงานของเด็กมีสิ่งที่น่าสนใจทั้งภาพและสี

เทคโนโลยีดิจิทัล ช่วยส่งเสริมให้สารสนเทศมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (Pellerin. 2012) ตั้งแต่กระบวนการจัดทำ บันทึกข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลทำให้การรวบรวมจัดระบบ วิเคราะห์ข้อมูล และการนำข้อมูลกลับมาใช้ใหม่นั้นเป็นไปได้อย่างสะดวกรวดเร็ว การแสดงผลออนไลน์ ทำให้เด็กและผู้ปกครองสามารถย้อนดูกระบวนการดังกล่าวซ้ำได้ตามความต้องการ สารสนเทศเป็นการจัดระบบหลักฐาน และบรรยายกระบวนการสร้างความรู้ของเด็ก ดังนั้นการเข้าชมซ้ำจึงเป็นการทบทวนการเรียนรู้ในหัวเรื่องนั้นๆ อีกครั้ง (Pellerin. 2012; citing Boardman. 2007) และลักษณะการนำเสนอที่มีการตอบสนองการรับส่งแลกเปลี่ยนข้อมูลช่วยกระตุ้นให้เด็กมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองมากขึ้น จากงานวิจัยของเพลเลอร์ริน (Pellerin) มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำ สารสนเทศดิจิทัล เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสร้างสรรค์งานศิลปะ ได้แก่

1. การจัดระบบข้อมูล ตั้งแต่การรวบรวม การวิเคราะห์ข้อมูล การเรียกดู และการนำกลับมาใช้ใหม่

2. การเข้าชมของเด็กและผู้ปกครอง การกลับมาดูสารสนเทศดิจิทัล ในโครงการที่ผ่านมา (Revisit) ช่วยให้เกิดการทบทวนกระบวนการสร้างความรู้

3. การมีส่วนร่วมของเด็กในการประเมินตนเอง (Active Participants) การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นจากลักษณะการแสดงผลที่มีการตอบสนอง ของสารนิทัศน์ดิจิทัล

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ครูปฐมวัยควรมีความสามารถในการวางแผนประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนด้านต่างๆ ตามหลักการและวิธีการที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ตามสภาพจริงของเด็กทั้งรายบุคคล และรายกลุ่ม เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้เรียน เช่น การสังเกต จดบันทึก การสนทนา การทดสอบ และแฟ้มผลงาน เป็นต้น โดยการสร้างเครื่องมือและใช้เครื่องมือการประเมินพัฒนาการอย่างหลากหลาย เช่น แบบบันทึกสุขภาพ แบบบันทึกสังเกตพฤติกรรม แบบบันทึกพัฒนาการ 4 ด้าน แฟ้มสะสมผลงาน เป็นต้น

3.7.2 การใช้ผลการประเมิน

การนำผลการประเมินผู้เรียนมาจัดประสบการณ์เรียนรู้ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียน ที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ได้แก่ ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน นำเทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิคการหรือนวัตกรรมนั้นๆ ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียนข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้นโดยวิธีการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนเพื่อการรายงานผลจะแบ่งเป็นระยะดังนี้

ระยะที่ 1 เริ่มต้นค้นวิเคราะห์

1. มีข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลครบถ้วน พร้อมใช้
2. มีแผนพัฒนาผู้เรียนตามจุดเน้นที่ชัดเจน ปฏิบัติได้
3. มีฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนเพียงพอ
4. มีตารางเรียนที่ยืดหยุ่นตามจุดเน้น
5. มีกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้นอกห้องเรียน

ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของเวลาเรียน

6. มีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ครอบคลุมตามจุดเน้น

ระยะที่ 2 บ่มเพาะประสบการณ์

1. ผู้เรียนได้สำรวจ สืบค้น ทำโครงการ โครงการ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

2. ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนอย่างคุ้มค่า
3. จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน
4. ชุมชนเข้าใจ ร่วมมือ สนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้
5. ครูพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้/สื่ออย่างมีประสิทธิภาพ
6. มีการนำผลการพัฒนาผู้เรียนตามจุดเน้นมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ระยะที่ 3 สานต่อองค์ความรู้

1. มีการนำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน
2. มีผลการวิจัยและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
3. มีรายงานผลความก้าวหน้าในการพัฒนาผู้เรียน
4. มีการสร้างเครือข่าย/แลกเปลี่ยนเรียนรู้

ระยะที่ 4 นำสู่วิถีคุณภาพ

1. มีนวัตกรรมการบริหารเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามจุดเน้น
2. มีนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ตามจุดเน้น
3. มีเครื่องมือวัดและประเมินผลการพัฒนาผู้เรียนที่มีคุณภาพ
4. มีการเผยแพร่การวิจัยและผลการพัฒนาผู้เรียน

ระยะที่ 5 มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่

1. ผู้เรียนเรียนอย่างมีความสุข มีความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะตามจุดเน้น
2. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่
3. ครูเป็นครูมืออาชีพ
4. โรงเรียนมีการจัดการความรู้
5. มีเครือข่ายร่วมพัฒนาที่เข้มแข็ง
6. สาธารณชนยอมรับ และมีความพึงพอใจ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การใช้ผลการประเมิน ครูปฐมวัยต้องมีความสามารถในการสรุปผลการประเมิน พัฒนาการ และรายงานผลรายบุคคลอย่างเป็นระบบ นำผลการประเมินพัฒนาการด้านต่างๆ ในรูปแบบ เทคนิค วิธีการ ที่นำมาใช้ เพื่อการจัดประสบการณ์ และออกแบบจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการ มีการนำผลประเมินการจัดประสบการณ์มาปรับปรุงพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

3.8 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

การวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้อันเป็นความจริงที่เชื่อถือได้ในเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในบริบทของชั้นเรียน การวิจัยในชั้นเรียนมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนของครู ลักษณะของการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) คือ เป็นการวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานจริง โดยมีครูเป็นทั้งผู้ผลิตงานวิจัย และผู้บริโภคผลการวิจัย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ครูเป็นนักวิจัยในชั้นเรียน ครูนักวิจัยจะตั้งคำถามที่มีความหมายในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแล้วจะวางแผนการปฏิบัติงาน และการวิจัย หลักจากนั้นครูจะดำเนินการจัดการเรียนการสอนไปพร้อมๆ กับทำการจัดเก็บข้อมูลตามระบบข้อมูลที่ได้ออกแบบการวิจัยไว้ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สรุปผลการวิจัย นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแล้วจะพัฒนาข้อความรู้ที่ได้นั้นต่อไปให้มีความถูกต้องเป็นสากล และเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้นต่อการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนานักเรียนของครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นไป

สุวิมล ว่องวานิช (2543: 156 – 157) กล่าวว่า วิจัยในชั้นเรียนถือเป็นนวัตกรรมรูปแบบหนึ่ง ที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูยุคใหม่ โดยมีครูเป็นผู้ปฏิบัติการวิจัย เรียกว่า Teacher - researcher เพราะว่าการวิจัยในชั้นเรียน เป็นการวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับทางปฏิบัติงานต่างๆ ของตนเองให้ตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสนอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติ และผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนา การเรียนการสอนต่อไป

นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวานิช (2543: 161 – 162) ได้สังเคราะห์นิยามของการวิจัยในชั้นเรียน ของ ฮอปคินส์ (Hopkins. 1985) ซึ่งกล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยที่ทำโดยครู เพื่อพัฒนาการเรียน หรือเพื่อทดสอบข้อตกลงของทฤษฎีทางการศึกษาที่นำมาสู่การปฏิบัติ สจ๊วต (Stuart. 1991) นิยามว่า เป็นกระบวนการที่ครูทำขึ้น เพื่อศึกษาสภาพการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นและหาทางพัฒนา โดยขั้นตอนการเสาะแสวงหาวิธีการ และการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนจะเกิดขึ้นในกระบวนการเดียวกัน และตามความคิดของ เบสซี (Bassey. 1986) การวิจัยในชั้นเรียนเกิดจากการที่ครูวิเคราะห์ และสะท้อน ผลการทำงาน ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและระบุหรือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในห้องเรียน

น้อมศรี เคท (2545: 7) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการทำงานของครูเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนของตนเอง โดยใช้กระบวนการวิจัย ซึ่งหมายถึงการศึกษอย่างเป็นระบบประกอบด้วย การระบุปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุ การลงมือแก้ปัญหาการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปผล ผลที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูคือ ครูได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตน ฟรีแมน (1998) กล่าวถึง การวิจัยในชั้นเรียนว่า เป็นการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ ในชั้นเรียนอย่างมีหลักวิชา และเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ

3.8.1 ความสำคัญและประโยชน์ของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ของครูไว้ดังนี้

พลสันห์ โพธิ์ศรีทอง (2541: 11 – 14) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและมุ่งผล ให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง ได้แก่ การให้ครูประจำการพัฒนาตนเองด้วยกระบวนการวิจัยใน ชั้นเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง วัดและประเมินสอดคล้องกับสภาพ ชีวิตจริง

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2545: 16) กล่าวว่า การวิจัยเป็นแนวทางหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า ที่ช่วยให้ครูเข้าใจเด็กเป็นรายบุคคล เข้าใจการกระทำของเด็ก ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ผลการวิจัย และค้นคว้าจะสะท้อนให้ครูเห็นสภาพของตนเองและการเรียนรู้ของผู้เรียน เห็นจุดที่ครูต้องพัฒนาให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544: 7) ให้ข้อคิดเห็นว่า การจัด กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในชั้นเรียน ครูผู้สอนสามารถใช้การวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติจริง

ในชั้นเรียน เรียกว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งจะช่วยให้ครูผู้สอนเห็นภาพ ลำดับขั้นตอนการจัดกระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียนได้ตลอดแนว มีเป้าหมาย สามารถจัดการเรียนรู้ได้ชัดเจนพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้และหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยการแสวงหาวิธีการต่างๆ มาใช้ในงานของตนเองให้บรรลุเป้าหมาย ประโยชน์ของการทำวิจัยจึงเป็นไปได้ ทั้งการพัฒนาผู้เรียนให้มีขั้นตอนในการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และทำให้ครูผู้สอนมีโอกาสพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพในเวลาเดียวกัน

ความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียน จะเห็นได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีเป้าหมายอยู่ที่การปรับปรุงการเรียนการสอนของครู การปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ครูได้สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการสอน กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนทำให้ครูประสานการจัดการเรียนการสอนของครูเข้ากับการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สามารถสร้างให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ปรากฏการณ์ของชั้นเรียนเพื่อการพัฒนาได้ (กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2545: 14; อ้างอิงจาก Anderson & Burns. 1989: 16)

การทำวิจัยในชั้นเรียนนั้นจะช่วยให้ครูมีวิถีชีวิตของการทำงานครูอย่างเป็นระบบ เห็นภาพของงานตลอดแนวมีการตัดสินใจที่มีคุณภาพ เพราะจะมองเห็นทางเลือกต่างๆ ได้กว้างขวางและลึกซึ้งขึ้นแล้วจะตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆ อย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ครูนักวิจัยจะมีโอกาสมากขึ้น ในการคิดใคร่ครวญเกี่ยวกับเหตุผลของการปฏิบัติงาน และครูจะสามารถบอกได้ว่างานการจัดการเรียนการสอนที่ปฏิบัติไปนั้น ได้ผลหรือไม่ เพราะอะไร นอกจากนี้ครูที่ใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนนี้จะสามารถควบคุม กำกับ และพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างดี เพราะการทำงาน และผลของการทำงานนั้น ล้วนมีความหมายและคุณค่าสำหรับครูในการพัฒนานักเรียน ผลจากการทำวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูได้ตัวบ่งชี้ที่เป็นรูปธรรมของผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู อันจะนำมาซึ่งความรู้ในงานและความปิติสุขในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องของครู เมื่อครูผู้สอนได้ทำการวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานสอนอย่างเหมาะสมแล้วจะก่อให้เกิดผลดีต่อวงการศึกษา และวิชาชีพครูอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. นักเรียนจะมีการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. วงวิชาการการศึกษาจะมีข้อความรู้และ/หรือนวัตกรรมทางการจัดการเรียนการสอนที่เป็นจริงเกิดมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ต่อครูและเพื่อนครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก
3. วิถีชีวิตของครู หรือวัฒนธรรมในการทำงานของครูจะพัฒนาไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ (Professional Teacher) มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะครูนักวิจัยจะมีคุณสมบัติของการเป็นผู้แสวงหาความรู้หรือผู้เรียน (Learner) ในศาสตร์แห่งการสอนอย่างต่อเนื่องและมีชีวิตชีวาจนในที่สุดก็จะเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจที่กว้างขวาง และลึกซึ้งในศาสตร์และศิลป์แห่งการสอนเป็นครูที่มีวิทยายุทธ์แกร่งกล้าในการสอนสามารถที่จะสอนนักเรียนให้พัฒนาก้าวหน้าในด้านต่างๆ ในหลายบริบทหรือที่เรียกว่า เป็นครูผู้รอบรู้ หรือครูปรมาจารย์ (Master Teacher) ซึ่งถ้ามีปริมาณครูนักวิจัยดังกล่าวมากขึ้นจะช่วยให้การพัฒนา

วิชาชีพครูเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมั่นคงในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าการวิจัยในชั้นเรียนจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพชีวิตของครู เพื่อให้ครูพัฒนาไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพในสังคมวิชาการของวิชาชีพครู

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูปฐมวัยเป็นการค้นพบปัญหา ข้อสังเกต หรือข้อสงสัยในการจัดกิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัย และสามารถแก้ปัญหา พัฒนาการเรียนรู้ และโดยรวบรวมข้อมูลการวิจัย มีขั้นตอนการสรุปผลอย่างเป็นระบบ หรือพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาสมรรถนะการจัดประสบการณ์ ทั้ง 7 ด้านนี้ได้ จะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาพื้นฐานการเรียนรู้ ตั้งแต่ระดับปฐมวัย มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ครูจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะในการจัดประสบการณ์ พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานโดยการนำแนวคิด และประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทประจำตำแหน่งของครูปฐมวัยให้เกิดประสิทธิภาพจนเกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีทักษะในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ อย่างชัดเจน

3.9 งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ไซดาตุน ทาร์เซอร์ คาร์ลา โมฮัมเมด เอลเอมิน แอบเบอร์ นอร์ ดายานาแอบด์ ฮาลิม และ จามาลุดดีน ฮารุน (Zaidatun, Tasir; Khawla, Mohammed El Amin Abour; Noor, Dayana Abd Halim; & Jamalludin, Harun) ได้ศึกษางานวิจัยในชื่อเรื่อง Relationship between Teachers' ICT Competency, Confidence Level, and Satisfaction Toward ICT Training Programmes: A case Study among Postgraduate Students ซึ่งผลการวิจัยนี้ระบุว่า ครูมาเลเซียมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับสูง แต่ระดับความสามารถและระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง

อิสเมล ราอบ ฮัดเซน อัล-โอไวบัท และ ออง ซอว์ ลาน (Ismail, Raob; Hussein, Al-Oshaibat; & Ong, Saw Lan) ได้ศึกษางานวิจัยในชื่อเรื่อง A Factor Analysis of Teacher Competency in Technology ซึ่งผลการวิจัยการศึกษาค้นคว้านี้ได้รับการวิเคราะห์เพื่อยืนยันปัจจัยที่มีความรู้ ความสามารถของครูในด้านเทคโนโลยีของโรงเรียนมัธยม ครูในจังหวัดปัตตานี ประเทศไทย รวมถึงการดำเนินงานเทคโนโลยีพื้นฐานของใช้ส่วนตัวของเครื่องมือ และเทคโนโลยีการเรียนการสอนของเทคโนโลยี ดังนั้นผลของการศึกษานี้ มีความหมายสำหรับโรงเรียนที่จะพัฒนาสมรรถนะครูโดยพิจารณาสนับสนุนให้ครูได้ใช้เทคโนโลยี

พชรวิทย์ จันทรศิริศิลา (n.d.) ได้ศึกษางานวิจัยในชื่อเรื่อง Study of Core Competency Elements and Factors Affecting Performance Efficiency of Government Teachers in Northeastern Thailand ซึ่งผลการวิจัยสรุปว่าสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ความสามารถแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสามารถให้บริการ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการพัฒนาตนเอง

จากข้อมูลการวิจัยของ โรนัลด์ (Ronald, F. Ferguson. 1991) เปิดเผยว่า การพัฒนาครูโดยการสอบใบประกอบวิชาชีพ และการมีประสบการณ์ ส่งอิทธิพลต่อความสำเร็จของนักเรียนมากถึง

ร้อยละ 48 และการสร้างคุณภาพที่สูงในการสอนมาจากระบบการพัฒนาครู และวิชาชีพครูเป็นพื้นฐานอีกด้วย และจากงานวิจัย ของ บอล และ โคเฮน (Ball; & Cohen. 1999) เกียร์ฮาร์ท Gearheart .2003) เคอร์รี่ และ คาฟกา (Curry; & Kafka. 2003) ได้มีความเห็นในทิศทางเดียวกันว่า การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นพื้นฐานที่จะสร้างความเชื่อมั่นของนักเรียนได้ ซึ่งครูจะต้องมีสมรรถภาพ และพฤติกรรมการสอนที่ดี สิ่งนี้จะสามารถเปลี่ยนแปลงความคิด และการกระทำของเด็กให้เป็นผู้ใหญ่ได้ และนำไปสู่ความสำเร็จ

กอร์ดอน (พิทักษ์ ไชยพิเดช. 2539; อ้างอิงจาก Gordon. 1971) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถภาพของครูในโรงเรียนมัธยมในรัฐฟลอริดา ผลการวิจัยพบว่า ครูมัธยมศึกษาตอนต้น ควรมีสมรรถภาพ 3 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเข้าใจในการจัดกิจกรรม และด้านทักษะการสอน

สังคม วงภูตร (2552) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย ตามมาตรฐานการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร สมรรถนะที่มีความจำเป็นในการพัฒนา คือ สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และภาวะผู้นำ

สมบุรณ์ ตันยะ (2542: 89 – 107) ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดสระแก้ว ซึ่งสรุปสาระสำคัญและผลการวิจัย ดังนี้ คือ ปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จำนวน 12 มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสระแก้วตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์เป็นรายมาตรฐาน และรวมปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จำนวน 12 มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสระแก้ว ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู - อาจารย์ จากการวิจัยพบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับปานกลางทุกมาตรฐานเรียงลำดับปัญหาจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ ดังนี้

1. ปัญหาการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์
2. ปัญหาการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
3. ปัญหาการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบและอันดับสุดท้าย

คือ ปัญหาการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

ละอองดาว แสงนาม (2545: 61 – 62) ได้ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครูการสนับสนุนจากสังคมกับสมรรถนะครูสายผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่และตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอนคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสนับสนุนจากสังคม

ปนัดดา วงศ์จินดา (2548: 43 – 45) ได้ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตนทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครูการสนับสนุนจากสังคมและลักษณะงานที่ปฏิบัติกับสมรรถนะครูสายผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่และตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การสนับสนุนจากสังคมและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เยาวลักษณ์ น้อยสกุล (2548: 60 – 61) ได้ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การสนับสนุนจากสังคมและลักษณะงานที่ปฏิบัติกับสมรรถนะครูสายผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่

ณฐมน ะวิโรจน์ (2549: 61 – 64) ได้ศึกษาพบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอนคือ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การสนับสนุนจากสังคมและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

กฤษณ์ เสรีกิจจิ (2548: 79) ได้ศึกษาพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอนคือ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การสนับสนุนจากสังคมและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

งานวิจัยของนิศารัตน์ สัตยานุการ (2549) ได้ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครูการสนับสนุนจากสังคม (และลักษณะงานที่ปฏิบัติกับสมรรถนะครูสายผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่และตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอนคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครูและการสนับสนุนจากสังคม

4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู

4.1 การพัฒนาครู ที่ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเป็น การส่งเสริมของผู้บริหาร ให้ครูปฐมวัยได้รับการพัฒนาโดยวิธีการต่างๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จะเปลี่ยนพฤติกรรม ตามสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้เกิดทัศนคติใหม่ที่มีประโยชน์ตามความประสงค์ของหน่วยงาน ตลอดจนพัฒนานิสัยหรือพฤติกรรมให้มีการกระทำที่เหมาะสมถูกแบบแผนยิ่งขึ้น เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยจากนักวิชาการต่างๆ ดังนี้

กองแก้ว กระชาปณ์การ (2545: 13) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูว่า การพัฒนาครูหมายถึง พฤติกรรมแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของข้าราชการพลเมืองสามัญ เพื่อให้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สามารถนำศักยภาพของตนเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ และปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ตัวเองมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีจุดหมาย มีอุดมการณ์

ปราณี รามสูต และ จำรัส ตัวสุวรรณ (2545: ออนไลน์) ให้ความหมายของการพัฒนาในความหมายเชิงจิตวิทยา หมายถึง การกระทำเพื่อการเจริญส่วนตน เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ส่วนในด้านความมุ่งมั่นความปรารถนาและค่านิยมอันเป็นพฤติกรรมภายใน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมภายนอกด้านการกระทำที่ดีเพื่อนำพาชีวิตสู่ความเจริญก้าวหน้า

สุภา สุขวัญบูลย์ (2549: 12) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาว่า การพัฒนา หมายถึง การที่บุคคลรู้จักที่จะเรียนรู้และปรับปรุงตัวเองให้มีความเจริญงอกงาม รวมทั้งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อสะสมความรู้และประสบการณ์ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อนำพาชีวิตสู่ความก้าวหน้าหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมจากสภาพที่เป็นอยู่ จากความหมายดังกล่าว เมื่อนำไปใช้ในการพัฒนาของครู อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาของครู คือ การที่ครูรู้จักเรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้มีความเจริญงอกงาม มี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ครูที่สะสมความรู้และประสบการณ์ได้ดีจะสามารถพัฒนาตนเองได้มากขึ้น รัสเซลล์ ซี สวานส์บิวรี (ชวลา อรุณสวัสดิ์. 2545; อ้างอิงจาก Russell, C. Swansbury. 1968) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การศึกษาของบุคคล ให้ตนเองมีความรู้ทางเทคนิควิชาที่ก้าวหน้า ซึ่งเป็นการตอบสนองความอยากรู้ อยากเห็นของบุคคล การพัฒนาตนเองนั้นเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงามทั้งประสิทธิภาพในการทำงานด้านปัญญาและด้านคุณธรรม

แม็กกินสัน และ เพ็ดเลอร์ (ชวลา อรุณสวัสดิ์. 2545; อ้างอิงจาก Megginson; & Pedler. 1992) การพัฒนา หมายถึง การที่ผู้เรียนได้ตัดสินใจด้วยตัวเอง ในการเลือกกว่าจะเป็นอะไร เมื่อไหร่และอย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และความสามารถในการทำงาน

จากการให้ความหมายของการพัฒนาครู สามารถสรุปความหมายของการพัฒนาว่า การพัฒนา หมายถึง การปรับเปลี่ยนวิธีการ ในการแสวงหาความรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของชีวิตในด้านต่างๆ และยังเป็นการพัฒนาศักยภาพให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาองค์กร สังคม และประเทศชาติต่อไปในอนาคต

4.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู

ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานคือการพัฒนาซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเมื่อวิทยาการต่างๆ เจริญก้าวหน้ามีเครื่องมือเครื่องใช้ทันสมัยเกิดขึ้นการปรับตัวในการทำงานก็ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตามไปด้วย การพัฒนาเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานในแง่ของความสำคัญของการพัฒนาของครู จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 หมวดที่ 7 ว่าด้วยเรื่องครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาซึ่งกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีระบบเกี่ยวกับกระบวนการผลิตการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงให้เป็นไปตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาการพัฒนาตนเองของครูเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานในวิชาชีพจึงมีความสำคัญ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

ชาญชัย อาจินสมจาร (2541: 111) ได้กล่าวถึง การพัฒนาครูว่า ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและบุคลากรอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ ต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลา ดังนั้นทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอ ต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาตนเองและบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ทุกคนอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

สุนันท์ สังข์อ่อน (2543: 83) ได้กล่าวถึง การพัฒนาครูว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาวิชาชีพครูและกำหนดสมรรถภาพครูให้ชัดเจนสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา บุคคลล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การพัฒนาจึงมีความสำคัญดังนี้

1. ความสำคัญต่อตนเอง จำแนกได้ ดังนี้

1.1 เป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่างๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วยความรู้สึที่ดีต่อตนเอง

1.2 เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม จัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ

1.3 เป็นการวางแนวทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ

1.4 ส่งเสริมความรู้สึในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น มีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ

2. ความสำคัญต่อบุคคลอื่น เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธกัน การพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาจึงเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกัน ทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในชุมชน ที่จะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม การกิจที่แต่ละหน่วยงานในสังคมต้องรับผิดชอบล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิธีคิดและทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่นได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมได้

4.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูปฐมวัยในโลกปัจจุบัน

1. การเป็นสังคมยุคข้อมูลข่าวสาร (Information Society) ทำให้การตัดสินใจในด้านต่างๆ ต้องพึ่งพาข้อมูลข่าวสารเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจและเท่าทันสถานการณ์ดังนั้นการที่ครูปฐมวัยได้รับการพัฒนาในด้านข้อมูลข่าวสาร โดยสามารถใช้การสืบค้นได้ และรู้จักนำมาสร้างเป็นสารสนเทศ ในการดำเนินงานจะทำให้การทำงานของครูประสบความสำเร็จ

2. สังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) สังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่คนต้องการคนที่มีความรู้และสามารถใช้ความรู้ในการกำหนดการทำงานผู้มีความรู้จะถือว่าเป็นผู้มีอำนาจการทำงานต้องมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินการและการคิดการปฏิบัติการต่างๆ ต้องยืนอยู่บนฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบันครูปฐมวัยต้องเรียนรู้ตลอดเวลาและต้องมีลักษณะของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learner)

3. หลักในการพัฒนาครูปฐมวัยได้แก่การคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในวิชาชีพครูปฐมวัยประกอบไปด้วยขั้นตอนหลัก 4 ประการ ดังนี้

3.1 กระบวนการสร้างครูปฐมวัยโดยต้องดำเนินการอย่างมีคุณภาพจากสถาบันผลิตครูที่มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับจากองค์กรวิชาชีพครู คัดเลือกบุคลากรเข้าศึกษาเพื่อที่จะอยู่ในวิชาชีพ

ครูปฐมวัยถือว่า เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาบุคลากรเนื่องจากการสร้างครูปฐมวัยหนึ่งคนเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ดังนั้นหลักสูตรการผลิตครูปฐมวัยจะต้องเป็นหลักสูตรที่เน้นทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในชั้นเรียนอย่างเข้มข้น

3.2 การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยต้องคำนึงถึงคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ค่านิยมและทัศนคติที่ดีต่อเด็กเล็กและมีความรู้ความสามารถทางการพัฒนาเด็กและที่สำคัญต้องเป็นคนดีการสรรหาบุคลากรเป็นกระบวนการที่มุ่งสนใจผู้ที่มีความรู้ ความสามารถตามที่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยต้องการสมัครเข้าทำงานโดยการจ้างใจ เพื่อให้เกิดความสนใจในตำแหน่งงานที่ว่างหรือที่มีอยู่และมีการประกาศให้ทราบถึงลักษณะงานเงินเดือนค่าตอบแทนพิเศษสวัสดิการที่จะได้รับเพื่อใช้ในการตัดสินใจเกณฑ์ในการดำเนินการการประกาศรับสมัครต้องมีความเป็นธรรมเสมอภาคบุคลากรที่สรรหาอาจเป็นบุคลากรจากภายนอกหรือเป็นบุคลากรภายในที่ต้องการเลื่อนระดับจากการเป็นพี่เลี้ยงเด็กมาเป็นครู เนื่องจากมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นจนถึงระดับสมรรถนะที่จะเป็นครูปฐมวัยได้ การคัดเลือกทำได้โดยการพิจารณาจากคุณสมบัติเบื้องต้นการสอบสัมภาษณ์การทดสอบภาคปฏิบัติการสรรหาบุคลากรเป็นภารกิจหลักอย่างหนึ่งของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยการพัฒนาบุคลากรและการดำรงรักษามูลค่าบุคลากรพัฒนาในที่นี้หมายถึงการพัฒนาครูประจำการปฐมวัยที่ทำหน้าที่ดูแลเด็ก ณ ศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัยจะต้องดำเนินการ เพื่อให้มีความรู้ในนวัตกรรมใหม่ๆ และมีเทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับเด็กในยุคปัจจุบัน โดยกระทำในรูปของการอบรมระยะสั้นอบรมระยะยาวการส่งไปศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิการจัดการเรียนรู้ภายในองค์กรการศึกษาดูงานการพัฒนาบุคลากรอาจทำเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม

3.2.1 การฝึกอบรมเป็นการให้ความรู้ ความเข้าใจ หรือแนวคิดเฉพาะเรื่อง เช่น การจัดอบรมจัดได้ 3 วิธี คือ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดเองกลุ่มไม่ใหญ่นักไม่เกิน 25 คน การฝึกอบรมวิธีนี้จะทั่วถึงและประหยัดค่าใช้จ่ายแบบที่ 2 กลุ่มโรงเรียนเป็นกลุ่มจัดร่วมกันกลุ่มจะใหญ่เป็นการสำรวจความสนใจร่วมและปัญหาพร้อมของเครือข่ายแล้วนำมาอบรมข้อดี คือ สมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกันการจัดส่งเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานอื่น เช่น กรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุขสมาคมอนุบาล

3.2.2 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการให้ความรู้และแนวคิดควบคู่ไปกับการให้บุคลากรได้ลงมือปฏิบัติเช่นการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการผลิตสื่อสำหรับเด็กปฐมวัยการประชุมเชิงปฏิบัติการจะทำให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติในชั้นเรียนได้จริง

3.2.3 การศึกษาดูงานเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาและดูเทคนิควิธีของบุคลากรในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยอื่นๆที่มีผลงานดีเด่นและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในวงการศึกษาปฐมวัยการศึกษาดูงานจะทำให้บุคลากรเกิดโลกทัศน์ใหม่

3.2.4 การศึกษาต่อเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่จะให้บุคลากรได้รับความรู้และเพิ่มคุณวุฒิในเวลาเดียวกันการศึกษาต่อในปัจจุบันสามารถทำได้ทั้งในระบบโรงเรียนและการศึกษาทางไกลช่วงเวลาในการศึกษาต่อ มีทั้งในเวลาและนอกเวลาการพัฒนาบุคลากรในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย นอกจากจะสามารถทำได้ทั้ง 4 รูปแบบดังกล่าว การนิเทศการจัดกิจกรรมของครูเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ผู้บริหารอาจส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองซึ่งสามารถทำได้หลายวิธีเช่นการสังเกตการณ์จัดกิจกรรมของเพื่อนครูในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเดียวกัน

การเขียนบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแต่ละวันของครู การประชุมสัมมนาครูที่สอนระดับชั้นเดียวกัน เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาคือได้พบในชั้นของตน

3.3 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรในการทำงาน การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้ครูปฐมวัย เกิดสภาวะแห่งความสุขในการทำงาน เนื่องจากครูจะมีขวัญและกำลังใจ และเป็นตัวเสริมแรงในการทำงานของครู การพัฒนาบุคคลที่เน้นขวัญและกำลังใจจะต้องทำควบคู่กับการสร้างความเป็นธรรมและการให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูจะทำให้ครูคงอยู่กับสถานศึกษา ไม่เกิดปรากฏการณ์การเปลี่ยนงานบ่อยของบุคลากร และจะทำให้สถานพัฒนาเด็กมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานคงอยู่กับสถานพัฒนาเด็ก

3.4 สร้างความมั่นคงในวิชาชีพ และการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานวิธีสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความมั่นคงในวิชาชีพและการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานให้เกิดในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทำได้ ดังนี้

3.4.1 สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานเจตคติที่ดีในการทำงานเกิดจากสัมพันธภาพที่ดีของสมาชิกในองค์กรสมาชิกในองค์กร มีความรักความสามัคคี เห็นอกเห็นใจ มีหัวหน้างานที่ดีสามารถเป็นที่พึ่งและปรึกษางานได้อย่างสบายใจ มีการปกครองระบบธรรมาภิบาล มีการยกย่องชมเชย ผู้มีความสามารถและผู้ที่ทำคุณประโยชน์ต่อองค์กร

3.4.2 มีการกำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานระบบประเมินบุคลากรที่เป็นมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานและมีความเสมอภาคและยุติธรรมทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.4.3 ค่าจ้างและเงินเดือนบุคลากรในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยส่วนใหญ่จะมีเกณฑ์มาตรฐานของรัฐเป็นตัวกำหนด และบางสถานพัฒนาเด็กที่มีฐานการเงินที่ดี อาจให้สูงกว่าเกณฑ์ แต่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยไม่ควรให้เงินเดือนต่ำกว่าเกณฑ์ที่รัฐกำหนด เพราะจะทำให้ขวัญและกำลังใจผู้ปฏิบัติงานการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในการทำงาน

3.4.4 การสร้างความพึงพอใจในการทำงานความพึงพอใจในการทำงานของครูเกิดจากความรู้สึกเป็นอิสระในการทำงานการได้แสดงความเป็นเจ้าของงานการได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถและเห็นในความสำเร็จของบุคลากร

3.4.5 สวัสดิการที่ดี และเอื้อต่อบุคลากรทุกประเภทในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย การจัดสวัสดิการการช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับความสะดวกในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำโดยมุ่งเน้นที่ความต้องการและความจำเป็นในเรื่องปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ซึ่งได้แก่ปัจจัยสี่ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค โดยจัดบริการโดยตรง เช่น บริการที่พักอาศัย บริการอาหารกลางวันบริการรถรับ-ส่ง หรือโดยการจัดเงินช่วยเหลือเช่นค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร เงินบำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น

3.4.6 จัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยการจัดอาคารสถานที่ให้น่าอยู่ และมีความปลอดภัยจัดบริการด้านอนามัยที่ดีมีวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

3.4.7 สนับสนุนเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ให้โอกาสในการศึกษาต่อสูงหรือเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.4.8 มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในหน่วยงาน การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยให้บุคลากรได้ทราบความเคลื่อนไหวนโยบายหรือโครงการต่างๆ ในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ตนปฏิบัติงานซึ่งสามารถทำได้โดยการออกเป็นข้อมูลข่าวสาร การจัดให้มีประชุมและการพบปะสังสรรค์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำให้บุคลากรทุกคนรู้สึกอบอุ่น และมีส่วนร่วม เป็นสมาชิกของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย บุคลากรของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยคือ บุคคลที่ปฏิบัติงาน ในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบโรงเรียนอนุบาลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือสถานเลี้ยงเด็ก ซึ่งประกอบไปด้วยบุคคล 3 กลุ่มหลัก คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรสนับสนุนการสอน โดยที่บุคลากรทั้ง 3 กลุ่มจะต้องทำงานประสานกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และแต่ละฝ่ายจะมีบทบาทที่แตกต่างกัน แต่ละบทบาทมีความสำคัญในการที่จะทำให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยประสบความสำเร็จในการดำเนินการทั้งสิ้น คุณลักษณะแต่ละกลุ่มจะประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ คุณลักษณะด้านการมีความรู้ คุณลักษณะด้านเทคนิคเฉพาะด้าน และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ จากคุณลักษณะทั้ง 3 ประการ จะส่งเสริมศักยภาพของบุคคลในการที่จะนำไปพัฒนางานให้มีคุณภาพมากขึ้น

4.3.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาของครู

4.3.1.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาครู

4.3.1.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) ลำดับขั้นในยุคแรกๆ ที่ มาสโลว์ ทำการศึกษาเขาแบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ลำดับ ลำดับที่ 1 – 4 เป็นความต้องการระดับต้น ส่วนลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูง ในยุคต่อมา มาสโลว์ ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมและแบ่งความต้องการลำดับที่ 5 ให้ละเอียดออกไปอีก 3 ระดับ รวมใหม่ทั้งหมด เป็น 7 ลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (ปราณี รามสูต. 2548: 213 – 218; อ้างอิงจาก Lahey. 2001: 384) มีลำดับขั้น ดังนี้

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้น เพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการที่มีพลังผลักดันสูงต่อพฤติกรรมของมนุษย์เป็นความต้องการที่จำเป็นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยในตนเอง รวมถึงความรู้สึกก้าวหน้าและความอบอุ่นทางด้านจิตใจ

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) เป็นความต้องการที่จะได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนหรือผู้แวดล้อม

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือหรือมีชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูง ได้แก่ ความต้องการเด่นในสังคม ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และการเป็นที่ยอมรับนับถือ

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการตระหนักรู้เข้าใจสรรพสิ่ง (Need to Know and Understand) คือ การอยากรู้ อยากเข้าใจ อยากมีความสามารถ อยากมีทักษะและประสบการณ์

ลำดับขั้นที่ 6 ความต้องการทางสุนทรีย์ ความงาม (Aesthetic Needs) ได้แก่ ความต้องการบรรลุด้านความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

ลำดับขั้นที่ 7 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามความคิดของตนและถือเป็นความฝันสูงสุดของแต่ละคน

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ชี้ให้เห็นว่า บุคคลถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองความต้องการเฉพาะอย่าง เช่น

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุดขณะที่ความต้องการใดตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นก็เกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมต่อไปความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง จึงเป็นสิ่งที่จูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น
3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงลำดับขั้นตอนความสำคัญเมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการสนองแล้วบุคคลก็จะพอใจและให้ความสนใจและปฏิบัติ เพื่อสนองความต้องการระดับสูงต่อไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ จะเห็นได้ว่า มนุษย์พยายามที่จะตอบสนองความต้องการของตนอย่างต่อเนื่องเรียงลำดับเป็นขั้นตอนตามความสำคัญ กล่าวคือ ในขณะที่ความต้องการที่รุนแรงกว่าได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจแล้วความต้องการอื่นๆ ก็จะเกิดตามขึ้นมาแทนที่ขณะที่มนุษย์เกิดความต้องการมนุษย์จะกระทำการหลายรูปแบบ เพื่อหาทางสนองความต้องการของตนเองการพัฒนาตนเองหรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองก็เป็นอีกรูปแบบหนึ่งเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าวซึ่งหลักการของทฤษฎีนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครูเพื่อให้ครูบรรลุความต้องการด้านความมั่นคงในอาชีพและเกียรติยศชื่อเสียงของครูได้

4.3.1.1.2 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs) เมอร์เรย์ (Henry, Murray) อธิบายความต้องการของมนุษย์ไว้ในทฤษฎีของเขาว่า ในขณะหนึ่งๆ บุคคล อาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูงและความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ตามทฤษฎีของเมอร์เรย์ ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญของคน มีอยู่ 4 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for Affiliation) ความต้องการมีอำนาจ (Needs for Power) และความต้องการอิสระ (Needs for Autonomy) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2546: 156) ซึ่งอาจนำมาใช้ในการอธิบายความต้องการของบุคคลในการทำงานได้ว่า ในการทำงานใดๆ บุคคลส่วนใหญ่มักต้องการความสำเร็จในการทำงานต้องการมีอำนาจหรือตำแหน่งงานและต้องการเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเองในการตัดสินใจในเรื่องงานจากทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ เมื่อนำมาทำความเข้าใจการทำงาน

ของครู อาจสะท้อนให้เห็นธรรมชาติของคนที่เป็นครูว่า ขณะที่ครูทำงานครูต้องการได้รับความสำเร็จ ต้องการการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานต้องการมีอำนาจ ตำแหน่งและต้องการสิทธิเสรีภาพในการจัดการกับงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งเมื่อครูมีพื้นฐานความต้องการเหล่านี้อยู่แล้ว จึงอาจไม่ยากนักที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อเสริมเติมเต็มความต้องการดังกล่าว

4.3.1.1.3 ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) เฮิร์ซเบอร์ก (Frederick, Herzberg) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า มี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ คือ ปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivator Factors) มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงานมีความรู้สึกในทางดี ปัจจัยเหล่านี้ ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นปัจจัยตัวกระตุ้นประกอบไปด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น
3. ความรับผิดชอบ
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและลักษณะของงานที่ทำ
5. ลักษณะงานที่น่าสนใจ
6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้ คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2546: 156) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ปัจจัยนี้ทำหน้าที่ค้ำจุนไม่ให้เกิดความท้อถอยไม่ยากทำงานปัจจัยค้ำจุนมี 10 ประการ คือ

1. เงินเดือนค่าตอบแทนในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
5. สถานภาพทางสังคม
6. การปกครองบังคับบัญชา
7. นโยบายและการบริหาร
8. สถานภาพการทำงาน
9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
10. ความมั่นคงในการทำงาน

เฮิร์ซเบอร์ก ได้สรุปปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่า ได้แก่ ความสำเร็จของงานการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่บุคคลเกิดความเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานไม่ใช่เป็นปัจจัยที่ตรงกันข้ามแต่เป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างกัน เช่น เงินเดือน สถานภาพทางสังคม สถานภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น ทฤษฎี

ของเฮิร์ชเบอร์กให้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องนี้คือ การที่คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน หรือมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและมีความรู้สึกในตำแหน่งนั้น มีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นเงินเดือนความสำเร็จของงานการได้รับการยอมรับนับถือความมั่นคงในการทำงานนโยบายและการบริหารงานเป็นต้นปัจจัยเหล่านี้ ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยคนจะถูกจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นนั้น ล้วนมีปัจจัยต่างๆ ดังกล่าว เข้ามาเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของครูก็เช่นเดียวกัน ย่อมต้องมีความมุ่งหวังอาจเป็นความมุ่งหวังในความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ตลอดจนโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตจะเป็นแรงจูงใจให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุความมุ่งหวังดังกล่าว

4.3.1.1.4 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal – Setting Theory)

เอ็ดวิน ล็อก (Edwin, Locke) นักปราชญ์ชาวอังกฤษ (Locke; & Latham. 1990: Online) ประยุกต์และกล่าวถึงสถานที่ทำงานเป็นหลักโดยเห็นว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในฐานะตำแหน่งการทำงาน เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เป้าหมาย ความตั้งใจ และผลการทำงาน เป้าหมาย คือ อะไรก็ตามที่บุคคลจะต้องพยายามไปให้ถึงโดยมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน ล็อก (Locke) และ เลทแฮม (Latham) กล่าวว่า เป้าหมายประกอบด้วยปัจจัย 2 ข้อ คือ แรงจูงใจและพฤติกรรมทางตรง การตั้งเป้าหมายจะทำให้ได้ผลการทำงานที่ดีกว่า ไม่ได้ตั้งเป้าหมายไว้และเป้าหมายที่ยากก็จะก่อให้เกิดแรงจูงใจมากกว่าเป้าหมายที่ง่าย แต่เป้าหมายก็ไม่ควรยากเกินไป การเฉื่อยเฉื่อย และผลงานที่มีความท้าทายต่อเป้าหมาย สามารถเป็นแรงจูงใจและเป็นการนำให้เราเข้าไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม เป้าหมายที่มีความยากลำบากสามารถช่วยให้เกิดแรงจูงใจที่ทำให้สำเร็จ และอาจมีค่าใช้จ่ายอื่นๆ สิ่งที่เป็นอิทธิพลของทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย คือ เงื่อนไขของเป้าหมายของแต่ละคน ปัจจัย 3 อย่างที่มีผลต่อเงื่อนไขของเป้าหมาย ได้แก่ ปัจจัยภายนอก ผลกระทบ และปัจจัยภายใน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการชักจูงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมายถึง การแข่งขันและโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ปัจจัยเหล่านี้ แสดงให้เห็นถึงการจูงใจในการกำหนดเป้าหมายและนำไปสู่ความสำเร็จ เงื่อนไขในเป้าหมายจะลดลงเมื่อความหวังของพวกเขาเหล่านั้นได้เสื่อมลง ปัจจัยส่วนบุคคลและสถานการณ์มีความสัมพันธ์ต่อการทุ่มเทตนเพื่อเป้าหมายสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ความอดทนต่อความยากลำบาก ความมุ่งมั่น และการแข่งขัน (ดังนั้น จึงถูกเรียกว่า พฤติกรรมแบบ A) ความสำเร็จในการได้มาซึ่งเป้าหมายโดยความยากลำบาก ความเคารพในศักดิ์ศรีของตนเองสูง และอำนาจการควบคุมภายใน การตั้งเป้าหมายเป็นกระบวนการหนึ่งของทฤษฎีแรงจูงใจที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้บรรลุจุดหมายและเข้าใจถึงพฤติกรรมที่ประเมิน เพื่อพัฒนางานให้ก้าวหน้ามากขึ้น แต่สิ่งที่แตกต่างกันก็คือความสามารถและการสื่อสารการตั้งเป้าหมายที่ยากและสูงสามารถนำไปสู่การปรับปรุงการทำงานได้เมื่อ

1. หัวข้อที่ตั้งเป้าหมายสามารถทำได้
2. ได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงานตามเป้าหมายนั้น
3. มีรางวัลสำหรับเป้าหมายที่บรรลุผล
4. มีการจัดการที่รองรับเป้าหมาย

5. เป็นที่ยอมรับของบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำตามเป้าหมายนั้น

4.3.1.1.5 วงจรการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (High Performance Cycle)

จากงานวิจัยของทฤษฎีการตั้งเป้าหมายได้นำมาสู่ทฤษฎีที่กว้างขวางในเรื่องของแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานนี้ ได้ทำหน้าที่เป็นตัวกลั่นกรอง และแผ่ขยายของทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย ซึ่งจะพูดถึงบทบาทของปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้และการตัดสินใจ และอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และความพึงพอใจ (Locke; & Latham. 1990: Online) ซึ่งเรียกว่า วงจรของการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งวงจรของการปฏิบัติงานที่ดีจะเป็นรูปแบบแนวคิดที่มีความซับซ้อนมากกว่าทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย วงจรนี้เป็นตัวเริ่มในสิ่งที่ต้องการ เป้าหมายหรือความท้าทายในงาน ซึ่งเป็นทฤษฎีในการกำหนดเป้าหมาย เพื่อเป็นแรงจูงใจของพนักงานที่จะนำไปปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้ที่ลดความรุนแรง หรือตัวกลางจะมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายและผลงาน ซึ่งเป็นการเฉพาะเจาะจง และเป็นการท้าทายในเป้าหมาย จะนำไปสู่แรงจูงใจและประสิทธิภาพของผลงานที่ดี เมื่อพนักงานที่ดีมีสิ่งนี้

1. ระดับของความสามารถในการทำงานสูง
2. การทุ่มเทเพื่อเป้าหมาย
3. การมีความรู้สึกคาดหวังในความก้าวหน้า และเป้าหมายที่กำลังจะมาถึง
4. ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพในการกระทำของตนเองสูง
5. การไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก

ทำอย่างไรให้เป้าหมายมีผลต่องานหรือการปฏิบัติงาน ทำได้โดยผ่านกลไกที่เรียกว่า ยุทธศาสตร์การทำงานที่เป็นสากล (Universal Task Strategies) ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะทำให้ผลงานสำเร็จ ยุทธศาสตร์นี้ได้แก่ ทิศทางของการสนใจ – ตั้งใจ ความอดุสาหะที่จะเลือกใช้อำนาจ และเราจะยืนหยัดในการทนไม่ว่าเวลาไหนหรือไม่ เมื่อมีความต้องการที่จะได้รับความท้าทาย ผู้ที่ลดความรุนแรงหรือตัวกลางจะทำให้การทำงานนั้นง่ายขึ้น และยุทธศาสตร์การประเมินประណก็จะถูกถ่ายทอดสู่การกระทำ ยิ่งกว่านั้นพนักงานก็จะแสดงผลงานที่สูงการตอบแทนหรือการให้รางวัลก็จะตามมา เมื่อเขาได้ทำผลงานนั้นสำเร็จ รางวัลสามารถเป็นไปในรูปแบบภายนอก เช่น การขึ้นเงินเดือน การสนับสนุนหรือองค์ประกอบอื่นๆ หรือสิ่งตอบแทนภายใน เช่น ความรู้สึกของการประสบความสำเร็จ ภูมิใจในความสามารถ และความสำเร็จของตนเองสิ่งเหล่านี้เป็นการตอบแทนพื้นฐานที่ง่ายในการทำงาน เช่น ผลประโยชน์พิเศษ ความปลอดภัยในงาน และความเป็นสังคมกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเหล่านี้อาจจะไม่เป็นรางวัลโดยตรง บุคคลที่ผู้ลดความรุนแรงหรือตัวกลางกระทำ แต่สิ่งเหล่านี้จะสามารถกระตุ้นหรือให้กำลังใจสำหรับคนทั่วไปที่ทำงานถ้ารางวัลภายในและภายนอก แบบไหนที่เกิดขึ้นมาจากปฏิบัติการที่ดี สร้างความพอใจ และสนองต่อความต้องการและมีคุณค่าแก่พนักงานก็จะมีผลต่อความพึงพอใจในงานนั้นๆ สูง ถ้ารางวัลไม่เป็นไปตามความต้องการและไม่พึงพอใจ ผลลัพธ์ที่ได้ก็คือความไม่พึงพอใจในระดับสูง และจะนำมาซึ่งความไม่พอใจผลงานของพนักงาน ผลคือ ความพึงพอใจก็จะนำไปสู่ความเต็มใจในองค์กร และความเต็มใจในการทำงานและยอมรับเป้าหมายและสิ่งท้าทายใหม่ๆ มากขึ้น สิ่งเหล่านี้เรียกว่า รูปแบบของการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

ความพึงพอใจสูงเป็นผลมาจากผลงาน ซึ่งเป็นความพึงพอใจที่ชัดเจนและสัมพันธ์กันในผลงานและอำนาจหน้าที่ที่จะตามมาของพนักงานองค์การ โดยที่พนักงานเต็มใจในการทำงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายมากขึ้น

4.3.1.1.6 ทฤษฎีการพัฒนาตามหลักพุทธศาสนา การพัฒนาตามทฤษฎีของพุทธศาสนา การพัฒนาตรงกับคำว่า “ภาวนา” ซึ่งหมายถึง การทำให้เจริญงอกงาม ถึงอย่างไรก็ตามคำว่า “การพัฒนา” ในที่นี้เป็นคำที่กำหนดให้มีคุณค่า และตามหลักการของพุทธศาสนาการพัฒนาจะต้องดำเนินไปพร้อมๆ กัน 4 ทาง คือ

1. กายภาวนา (Physical Development) แปลว่า พัฒนากาย ได้แก่ การพัฒนาร่างกายให้แข็งแรง ไร้โรค มีสุขภาพดี และที่สำคัญก็คือ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เริ่มแต่ปัจจัย 4 เป็นต้นไป อย่างถูกต้องดีงาม ในทางที่เป็นคุณประโยชน์ เช่น สัมพันธ์กับอาหาร โดยการกินเพื่อช่วยให้ร่างกายมีกำลัง มีสุขภาพดีไม่ใช่เพื่อมุ่งความอร่อย อวดโก้ แสดงฐานะ สัมพันธ์กับโทรทัศน์โดยดูเพื่อติดตามข่าวสาร แสวงหาความรู้ ส่งเสริมปัญญาไม่ใช่เพื่อหมกมุ่นในความสนุกสนาน เพลิดเพลิน หรือเอาเป็นเครื่องมือเล่นการพนัน เป็นต้น

2. ศีลภาวนา (Moral Development) แปลว่า พัฒนาศีล หมายถึง การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมให้เป็นไปด้วยดีเริ่มแต่ไม่ก่อการเบียดเบียน ไม่ทำความเดือดร้อนต่อผู้อื่น และสังคม ประพฤติในสิ่งที่ เป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อผู้อื่น และต่อสังคม มีระเบียบวินัยประกอบสัมมาชีพด้วยความขยันหมั่นเพียร ผูกพันอบรมกายวาจาของตนให้ประณีต ปราศจากโทษก่อคุณประโยชน์ และเป็นเครื่องสนับสนุนการฝึกอบรมจิตใจยิ่งๆ ขึ้นไป

3. จิตภาวนา (Emotional Development) แปลว่า พัฒนาจิต คือ พัฒนาจิตใจให้มีคุณสมบัติดีงาม พร้อมพร้อม ซึ่งอาจแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้คือ

3.1 คุณภาพจิตคือ ให้มีคุณธรรมต่างๆ ที่เสริมสร้างจิตใจให้ดีงาม เป็นผู้มีจิตใจสูง ละเอียดอ่อน เช่น มีเมตตา มีความรักความเป็นมิตร มีกรุณา อยากช่วยเหลือปลดปล่อยความทุกข์ของผู้อื่น มีจาคะคือมีน้ำใจเผื่อแผ่ มีคารวะ มีความกตัญญู รวมทั้งมุ่งพัฒนาบุคคลให้มีจิตที่มีคุณภาพ เป็นต้น

3.2 สมรรถภาพจิต คือ ให้เป็นจิตที่มีความสามารถ เช่น มีสติ มีวิริยะ คือ ความเพียรมีขันติ คือ ความอดทน มีสมาธิ คือ จิตตั้งมั่นแน่วแน่ มีสัจจะ คือ ความจริงจังมีอธิฐาน คือ ความเด็ดเดี่ยวแน่วแน่ต่อจุดมุ่งหมายเป็นจิตใจที่พร้อมและเหมาะที่จะใช้งาน โดยเฉพาะงานทางปัญญา คือ การคิดพิจารณาให้เห็นความจริงแจ่มแจ้งชัดเจน รวมทั้งการสร้างเกราะป้องกัน โดยอาศัยหลักธรรมต่างๆ ดังกล่าว

3.3 สุขภาพจิต คือ ให้เป็นจิตที่มีสุขภาพดี มีความสุขสดชื่นร่าเริงเบิกบานปลอดโปร่ง สงบ ผ่องใส พร้อมที่จะยิ้มแย้มได้ มีปิติ ปราโมทย์ ไม่เครียด ไม่กระวนกระวายใจ ไม่คับข้องใจ ไม่ขุ่นมัว เศร้าหมอง ไม่หดหู่โศกเศร้า รวมทั้งการสร้างให้มีสุขภาพจิตที่ดีได้ เป็นต้น

4. ปัญญาภาวนา (Intellectual Development) แปลว่า พัฒนาปัญญา คือ พัฒนาความรู้ความเข้าใจของตนเองให้เกิดความรู้แจ้งเห็นจริง และใช้ความรู้แก้ปัญหา ทำให้เกิดสุขได้ เริ่มแต่รู้เข้าใจศิลปวิทยา เรียนรู้ถูกต้องตามเป็นจริง ไม่บิดเบือนหรือเอนเอียงด้วยอคติ (ความลำเอียง)

คิดวินิจฉัยใช้ปัญญาโดยบริสุทธิ์ใจ รู้เข้าใจโลกและชีวิตตามเป็นจริงรู้จักแก้ไขปัญหาและทำการให้สำเร็จตามแนวทางของเหตุปัจจัย ตลอดจนรู้เท่าทันธรรมชาติของสังขาร ถึงขั้นที่ทำให้มีจิตใจเป็นอิสระหลุดพ้นจากกิเลสและความทุกข์โดยสิ้นเชิง

4.3.2 วิธีการพัฒนาครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวดที่ 7 ว่าด้วยเรื่อง ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งกำหนดให้กระทรวง ศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบเกี่ยวกับกระบวนการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงให้เป็นไปตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาการพัฒนาของครู เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานในวิชาชีพ จึงมีความสำคัญเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งได้รับการสนับสนุนด้วยแนวคิดของสุนันท์สังข์อ่อง (2543: 83) ที่ได้กล่าวถึง การพัฒนาครูว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาวิชาชีพครู และกำหนดสมรรถภาพครูให้ชัดเจนสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา และผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ ชาญชัย อาจินสมมาตร (2541: 111) ที่ได้กล่าวถึง การพัฒนาครูว่า ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและบุคลากรอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ ต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลาตั้งนั้นทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติ ทางกายสติปัญญาอารมณ์และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ทุกคนอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยวิธีการพัฒนาครูผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2537) ที่ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาครู ดังนี้ การอบรม/ สัมมนา การศึกษาดูงาน การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน การสำรวจและการประเมินตนเอง การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่า ครูมีการปฏิบัติงานที่ดีมากขึ้น และศึกษาแนวคิดจากงานวิจัยของ งามนิจ จันทร (2536) เรื่อง สภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษาที่ 1 ซึ่งศึกษาวิธีการพัฒนาด้วยกิจกรรมแล้ว พบว่า วิธีการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม การทัศนศึกษา และดูงาน การเผยแพร่ข่าวสารและวิชาการ การนิเทศงาน การจัดบริการแหล่งความรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำวิธีการพัฒนาจากแนวคิดดังกล่าวมาสังเคราะห์ได้ 7 วิธีการ ได้แก่

1. การอบรม
2. การศึกษาดูงาน
3. การนิเทศ
4. การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน
5. การสำรวจ และ ประเมินตนเอง
6. การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
7. การทำกิจกรรมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้

และได้แบ่งประเภทการพัฒนาครูเป็นการพัฒนาครูภายในสถานศึกษา ได้แก่ 1) การนิเทศ 2) แสวงหาข้อมูล 3) การประเมินตนเอง และ การพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ 1) การอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การศึกษาต่อ 4) การทำกิจกรรมกลุ่ม จะกล่าวโดยสังเขป ดังนี้

4.3.2.1 การพัฒนาครูในสถานศึกษา หมายถึง การที่ครูปฏุมวัยได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารให้มีการพัฒนาโดยได้รับความรู้จากการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา ด้วยวิธีการต่างๆ ดังนี้

4.3.2.1.1 การนิเทศ

อีเย และ เน็ตเซอร์ (Eye; & Netzer. 1965: Online) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการให้บริการทางการศึกษา เพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวัง

กู๊ด (Good. 1959: Online) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ ความพยายามทุกอย่างของเจ้าหน้าที่ผู้จัดการศึกษา ในการแนะนำครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ให้รู้จักปรับปรุงวิธีสอน ช่วยให้เกิดความมอกลงทางวิชาชีพทางการศึกษา ช่วยในการพัฒนาครู ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยในการปรับปรุงวัสดุ และเนื้อหาการสอน ปรับปรุงวิธีสอน และช่วยปรับปรุงการประเมินผลการสอน

เบอร์ตัน และ บรูเอคเนอร์ (Burton; & Brueckner. 1955: Online) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา ควรเป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลแล้วเปิดโอกาสให้ได้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่

จุดมุ่งหมายของการนิเทศ

สาย ภาณุรัตน์ (หลักการแนวคิดในการนิเทศการศึกษายุคใหม่. 2521: 45 – 46) หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์คนแรกของประเทศไทยได้เสนอจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้หลายข้อ ดังนี้

1. ช่วยสร้างคุณลักษณะแห่งความเป็นผู้นำให้แก่ครู
2. ช่วยส่งเสริมขวัญของครูให้อยู่ในสภาพที่ดีและเข้มแข็ง รวมหมู่คณะได้
3. ช่วยให้ครูพัฒนาการสอนของตน โดยมีคำแนะนำ 2 ประการ คือ
 - 3.1 อย่าได้พยายามยึดเยียดความคิดเห็นที่ตนนิยมให้ครูจำต้องรับและพยายาม
 - 3.2 อย่าได้ฝืนให้ครูทำตามแผนหรือแบบที่ตนรอกคำแนะนำสั่งสอนให้ครู จนครูรับไม่ไหว

จากองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา ที่กำหนดให้โรงเรียนมีมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน 3 ด้าน คือ ด้านผลผลิต ด้านกระบวนการ และด้านปัจจัย โดยแต่ละมาตรฐานจะมีตัวชี้วัดสำหรับกำหนดระดับคุณภาพ และเครื่องมือวัด เพื่อใช้ในการวัดระดับ คุณภาพตามมาตรฐาน องค์ประกอบ

เหล่านี้ จะช่วยให้เป้าหมายในการนิเทศการศึกษา มีความชัดเจนยิ่งขึ้น นั่นคือ การนิเทศที่มุ่งหวังให้ผู้รับผิดชอบมาตรฐานของโรงเรียน หรือมาตรฐานตามหลักสูตรสามารถปฏิบัติได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และสามารถยกระดับให้มาตรฐานที่รับผิดชอบสูงขึ้นได้

จากการศึกษาการพัฒนาครูโดยการนิเทศ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การที่ครูปฐมวัยได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับ เทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางาน จากผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาปฐมวัยให้สามารถรู้จักปรับปรุงวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ช่วยในการเลือก และปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยในการปรับปรุงวัสดุ และเนื้อหาการสอน ปรับปรุงวิธีสอน และช่วยปรับปรุง การประเมินผลการสอน

4.3.2.1.2 การแสวงหาข้อมูล

อรอุษา จันทรคร (2551: 20) กล่าวว่า การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน เป็นการพัฒนาในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารประจำวัน เช่น หนังสือพิมพ์ หนังสือรายสัปดาห์ วิทยุ โทรทัศน์ เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ และเพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานดีขึ้น

สมิต อาชนิจกุล (อรอุษา จันทรคร. 2551: 20; อ้างอิงจาก สมิต อาชนิจกุล) การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารประจำวัน เช่น หนังสือพิมพ์ หนังสือพิมพ์รายสัปดาห์ เกี่ยวกับข่าวสาร และข้อวิพากษ์วิจารณ์ควรอ่านเพื่อให้ทันเหตุการณ์บ้านเมือง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน มีความสำคัญต่อบุคคล และการศึกษา ซึ่ง เสถียร เขยประดับ (2536: 43) มีความเห็นว่า สื่อมวลชนสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการยอมรับวิธีปฏิบัติ เทคนิคใหม่ๆ สามารถทำให้ประชาชนมีโอกาสแสดงบทบาทในการพัฒนาประเทศ สำหรับบทบาทของสื่อมวลชนด้านการศึกษา และการฝึกอบรมนั้น สามารถช่วยได้อย่างมาก

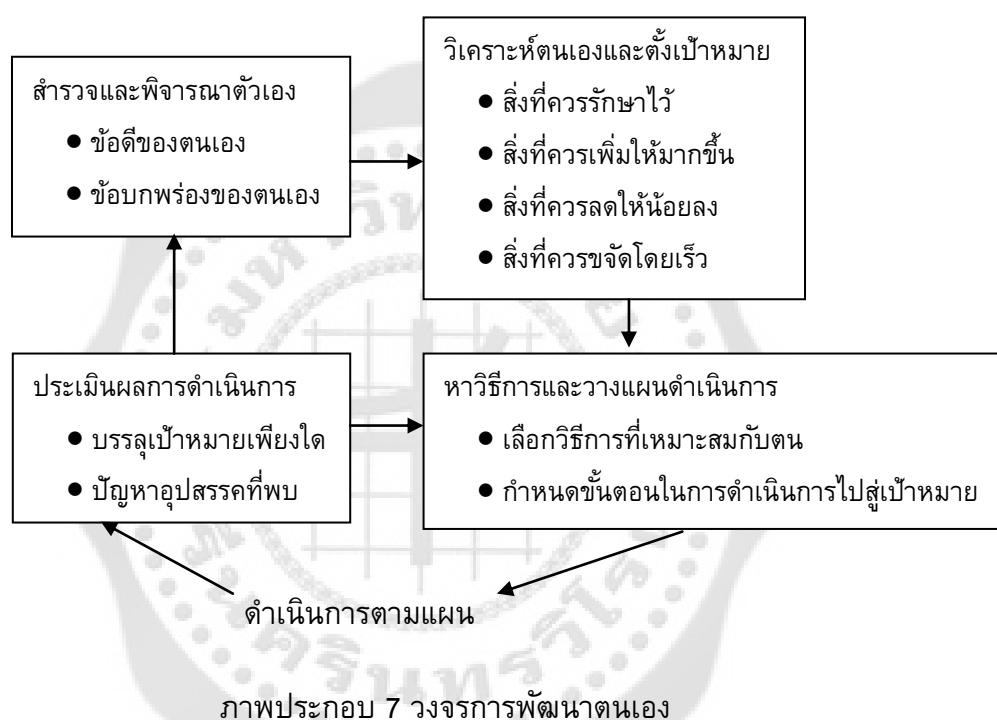
ธีระชัย ปุณณะโชติ (2532: 1) กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูสรุปได้ว่า ข้าราชการครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบอบรมสั่งสอนเยาวชนของชาติ ให้มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมต่างๆ ข้าราชการครูที่ดีจึงต้องแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่ได้ผลดีเพื่อนำมาใช้พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนางานในหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ครูต้องเป็นบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัยปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การศึกษาวิจัยการพัฒนาเทคนิควิธีการใหม่ๆ การสร้างผลงานทางวิชาการของครูจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาอีกด้วย

กล่าวได้ว่า การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน เป็นการพัฒนาตนเองด้านการรับรู้ข้อมูล และนำมาสู่การปฏิบัติ ซึ่งมาจาก หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ หรือ เครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Internet) จึงมีข่าวสารที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เกิดความรู้ที่ทันสมัย และทันต่อเหตุการณ์

จากการศึกษาการแสวงหาข้อมูล ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การที่ครูปฐมวัยพัฒนาผ่านการแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชนเป็นการพัฒนาโดยการรับรู้ข้อมูลข่าวสารประจำวันจากห้องสมุดหรือแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เช่น หนังสือพิมพ์ หนังสือรายสัปดาห์ วิทยุ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ และเพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานดีขึ้น

4.3.2.1.3 การประเมินตัวเอง

จรัส ดวงสุวรรณ (พัชร นิมิตรปัญญา. 2547: 32 – 36; อ้างอิงจาก จรัส ดวงสุวรรณ) กล่าวว่า ถ้าเราสามารถทำได้ตามแผนที่วางไว้ ก็ถือว่าแผนที่วางไว้เหมาะสมกับเรา แต่ถ้าทำไม่ได้ตามแผนการนั้น หรือไม่เหมาะสมกับเรา ต้องปรับปรุงให้เหมาะสม จนเราสามารถปฏิบัติได้ เมื่อดำเนินการตามแผนแล้วต้องมีการประเมินผลดำเนินการว่าบรรลุเป้าหมายเพียงใด มีปัญหา หรือ อุปสรรคอะไรบ้าง ถ้ามีจะได้หาทางปรับปรุง เพื่อให้ดำเนินการในครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถเขียนเป็นวงจรในการพัฒนาตนเอง ดังนี้



ที่มา: จรัส. 2545: 1259

กิจกรรมการพัฒนาด้วยการสำรวจและวิเคราะห์ตนเอง กิจกรรมประเภทนี้เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้ต้องการพัฒนาตน ทั้งนี้เพราะการเปิดเผยตนเองเป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำไปสู่การพัฒนาตน แม้การยอมรับและการวิเคราะห์ตนเอง ตามความเป็นจริงในบางครั้ง อาจจะก่อให้เกิดความเจ็บปวดให้กับตนเองได้ก็ตาม กิจกรรมประเภทนี้ ได้แก่ การตอบแบบสำรวจ แบบสอบถาม การเขียนอัตชีวประวัติ หรือบันทึกประจำวัน เมื่อตอบ หรือเขียนแล้วต้องนำมาวิเคราะห์อย่างปราศจากอคติ การฝึกสมาธิ การออกกำลังกาย การฝึกการผ่อนคลายกล้ามเนื้อ เป็นต้น อย่างไรก็ตามกิจกรรมประเภทนี้จะต้องทำอย่างตั้งใจ และจริงจังเท่านั้น จึงจะเกิดผล

กล่าวโดยสรุปคือ การที่เราวิเคราะห์ตนเองว่ามีข้อดีข้อเสียอย่างไร เหมาะสมมากน้อยเพียงใดนั้น เราต้องอาศัยการสังเกตตนเอง ประเมินตนเอง และสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นที่แสดงต่อเรา และใช้การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของตนตามที่สังคมต้องการ ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาการประเมินตัวเองผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การที่ครูปฐมวัยวิเคราะห์ตนเองสังเกตตนเอง ประเมินตนเอง สังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นที่แสดงต่อเรามีการเปรียบเทียบบุคลิกภาพของตนตามที่สังคมต้องการและรับคำแนะนำจากการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะสามารถนำไปสู่การวางแผนปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดียิ่งขึ้น

4.3.2.2 การพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษา หมายถึง การที่ครูปฐมวัยได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารให้มีการพัฒนา โดยได้รับความรู้จากการจัดกิจกรรมภายนอกสถานศึกษา ด้วยวิธีการต่างๆ ดังนี้

4.3.2.2.1 การอบรม

การอบรม คือ "การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกที่ควรเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และไม่ว่าการฝึกอบรมจะมีขึ้นที่ใดก็ตามวัตถุประสงค์ก็คือ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานหรือเพิ่มขีดความสามารถในการจัดรูปขององค์กร" (นโยบายฝึกอบรม การฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ฝ่ายฝึกอบรม กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ. 2520) การอบรม คือ "กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติและความชำนาญในเรื่องหนึ่งเรื่องใดและเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (กระบวนการฝึกอบรม การฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. 2533)

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้นเป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง เน้นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ซึ่งตัวบุคคลนั้นปฏิบัติอยู่ หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว เนื้อหาของเรื่องที่ฝึกอบรมอาจเป็นเรื่องที่ตรงกับความต้องการของตัวบุคคลนั้นหรือไม่ก็ได้ แต่จะเป็นเรื่องที่มุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติการฝึกอบรม จะต้องเป็นเรื่องที่จะต้องมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน โดยมีจุดประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงานหรือผลงาน (Performance) หลังจากได้รับการฝึกอบรม

ตาราง 4 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม

หัวข้อในการเปรียบเทียบ	การศึกษา	การพัฒนาบุคคล	การฝึกอบรม
1. เป้าหมาย	- เลือกอาชีพ - ปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม	- เสริมสร้างคุณภาพและความก้าวหน้าของบุคคล	- เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เนื้อหา	- กว้าง	- ตรงกับศักยภาพและงานในอนาคต	- ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติหรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
3. ตามความต้องการของ	- บุคคล	- หน่วยงานและบุคคล	- งาน
4. ระยะเวลาที่ใช้	- ยาวและสามารถทำได้เรื่อยๆ ไม่สิ้นสุด	- ใช้เวลาตลอดอายุงาน - มองในระยะยาว	- ใช้ระยะเวลาจำกัด
5. วัย	- วัยเรียน	- วัยทำงาน	- วัยทำงาน
6. ความเสี่ยง (ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์)	- ปานกลาง	- สูง	- ต่ำ
7. การประเมินผล ดูจาก	- การปฏิบัติงานในอนาคต	- เกือบจะทำการประเมินไม่ได้เพราะมีตัวแปรจากสภาพแวดล้อมจำนวนมาก ยากแก่การควบคุม	- จากพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ที่มา: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2523

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 187) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติของพนักงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ การฝึกอบรมมุ่งที่งานปัจจุบันการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มความรู้ทัศนคติและทักษะให้แก่พนักงานในปัจจุบัน

วิจิตร อาวะกุล (2540: 72) กล่าวว่า การเข้ารับการฝึกอบรมว่า เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถสูงขึ้นอยู่เสมอ มิใช่เป็นการทำโทษหรือเป็นปมด้อยว่า บุคคลนั้นเป็นคนไม่มีความรู้ด้อยประสิทธิภาพแต่คนที่มีความรู้ยังต้องเข้ารับการอบรมตลอดเวลาเพื่อแสวงหาความรู้ มีการพัฒนาตนเอง และการงานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น การเข้ารับการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาอย่างมีระบบ ได้พบปะวิทยากร ได้รับการสอนอธิบาย ได้รับคำแนะนำ ตลอดจนตอบคำถามข้อสงสัย ได้อ่านหนังสือ

เอกสารตำราที่ได้รับความรู้และรายละเอียดประกอบ

ดังนั้นการอบรมที่ผู้วิจัยศึกษา จึงสรุปได้ว่า การเข้ารับการถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาปฐมวัย ทั้งที่จัด โดยหน่วยงาน และเข้าร่วมตามความสนใจ โดยเพิ่มพูนทักษะเฉพาะด้าน เช่น หลักสูตรปฐมวัย การดูแลเด็กปฐมวัย การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย เป็นต้น จนเกิดความชำนาญและมีทัศนคติในทางที่ถูก ที่ควรเพื่อให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.3.2.2 การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานนั้น เป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากรในอันที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ ให้กับตัวบุคลากร อีกทั้งเปิดมุมมองที่จะรับกับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากรเอง และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานและหน่วยงาน แต่ทั้งนี้ในการศึกษาดูงานบุคลากรมักนึกถึงรูปแบบของกิจกรรมสันทนการเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแท้ที่จริงแล้วการศึกษาดูงานนั้นมีประโยชน์อย่างมาก ทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ ความคิดความสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม ฯลฯ นั่นคือ ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มุมมองความคิดเห็นต่างๆ ร่วมกันบนสถานการณ์เดียวกันหรือเหตุการณ์เดียวกัน ทำให้ได้เห็นถึงเทคนิควิธีการในการนำมาปรับใช้หรือการแก้ไขปัญหาอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน

วิธีการศึกษาดูงานให้เกิดประสิทธิภาพ

วิธีการศึกษาดูงานให้เกิดประสิทธิภาพหรือให้เกิดประโยชน์จากการศึกษาดูงานนั้น ควรมีวิธีการ ดังต่อไปนี้

1. การเตรียมความพร้อมก่อนศึกษาดูงานทางกาย

1.1 ความพร้อมในเรื่องสภาพร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในภาวะที่พร้อมที่จะศึกษาดูงาน ทางอารมณ์และความคิด

1.2 สร้างทัศนคติเชิงบวก ให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการศึกษาดูงาน ด้วยการมองเห็นถึงข้อดีในการศึกษาดูงาน หน่วยงานที่จะศึกษาดูงานหรือกิจกรรมที่จัดร่วมในการศึกษาดูงาน รวมทั้งผลที่จะได้รับกับตนเอง ทีมงานและหน่วยงาน

1.3 ตั้งประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานปัจจุบัน รวมทั้งทบทวนถึงวิธีการทำงานในปัจจุบัน ถึงแนวคิดที่มุ่งหวังเพื่อจะได้นำความรู้มาใช้ในพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและเจตเป็นบันทึกเตือนความจำก่อนการศึกษาดูงาน

2. การเตรียมความพร้อมขณะศึกษาดูงาน

2.1 รับฟัง การบรรยายหรือการเล่าถึงประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ

2.2 คิดตาม สร้างแนวความคิดใหม่โดยมองเห็นข้อดีของวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ได้เรียนรู้ที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับวิธีการทำงานแบบปัจจุบัน เพื่อลดปัญหาและเสริม

ประสิทธิภาพในการทำงาน

2.3 ถามดู การตั้งคำถาม เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ โดยถามจากสิ่งที่ได้เห็น การตั้งคำถามเป็นการจุดประกายความคิดกระตุ้นให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ในการทำงาน ถึงเทคนิควิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เช่น การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ การนำเอาวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เป็นต้น ซึ่งการถามเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เราจะไขข้อข้องใจถึงประเด็นปัญหาที่ได้ตั้งไว้ก่อนการศึกษาดูงานได้

2.4 รู้เขียน การนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานนั้น นำมาเขียนหรือจดบันทึกย่อเตือนความจำการเขียนเป็นสิ่งสำคัญเพราะตกผลึกจากความรู้ ความเข้าใจของตนเอง นั่นคือ เขียนตามที่รู้หรือเข้าใจ ซึ่งโดยปัจจุบันเราอาจใช้เทคโนโลยีต่างๆ เช่น การบันทึกความรู้ด้วยกล้องถ่ายวิดีโอหรือเล่าเรื่องจากรูปภาพโดยการถ่ายภาพ หรือบันทึกเสียงด้วยเครื่องอัดเทป โทรศัพท์มือถือ ซึ่งจะช่วยให้เตือนความจำให้กับตัวเองและถ่ายทอดเป็นองค์ความรู้ได้อีกวิธีหนึ่ง

3. การเตรียมความพร้อมหลังศึกษาดูงานเสร็จสิ้น

3.1 ทบทวนความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานของตนเอง

3.2 นำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

3.3 จดบันทึกเตือนความจำถึงวิธีการแก้ปัญหาตามประเด็นปัญหาที่ตั้งไว้ก่อนการศึกษาดูงานความรู้ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ ตลอดจนความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นการจดบันทึกนี้ เป็นการตรวจสอบความรู้ของตนเองที่ได้รับในอีกทางหนึ่งด้วย

3.4 จัดประชุมแต่ละทีมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ติดตาม และประเมินผลความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานก่อนที่จะรวบรวมความรู้ที่ได้ในแต่ละบุคคล มาสรุปเพื่อจัดทำเป็นองค์ความรู้แต่ละทีมงาน

3.5 ถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้และนำองค์ความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ดังนั้น การศึกษาดูงานที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจึง หมายถึง การเข้าเยี่ยมชมสถานศึกษา องค์กรที่เกี่ยวข้องกับปฐมวัย หน่วยงานด้านการศึกษาหรือสอบถามจากหรือ บุคคลต่างๆ ที่มีความเชี่ยวชาญและประสบความสำเร็จในการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเรียนรู้และนำมาพัฒนาเพิ่มทักษะและความรู้ในวิชาชีพผ่าน หรือประสบความสำเร็จเพื่อจะสามารถนำมาปรับใช้ พัฒนา และต่อยอด ในการปฏิบัติงานวิธีการการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพที่กล่าวมาข้างต้นสำคัญคือ ผู้เรียนรู้หรือตัวบุคลากรเองจำเป็นต้องจะความเข้าใจถึงจุดประสงค์หรือเป้าหมายสำคัญในการศึกษาดูงาน มีความใส่ใจ กระตุ้นทุกคนให้เกิดความรู้สึกร่วมในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมศึกษาดูงาน และเกิดความเชื่อมั่น มุ่งมั่น มุ่งหวังเดียวกัน เพื่อให้การศึกษาดูงานเกิดประโยชน์หรือสัมฤทธิ์ผล สร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคลากรเอง สร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้นด้วย

4.3.2.2.3 การศึกษาต่อ

การศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ แนวคิดวิธีการ ปฏิบัติเฉพาะสาขา เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการศึกษาสามารถปรับสภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เป็นการเพิ่มพูนศักยภาพและมาตรฐานการทำงานของบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ปัจจุบันการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันของรัฐและเอกชนมีเพิ่มมากขึ้น เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่ต้องการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ สามารถเลือกเข้าศึกษาต่อได้ตามความต้องการ เพื่อสามารถศึกษาต่อควบคู่ไปกับการทำงานได้ การศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นเสมือนแหล่งความรู้ที่จะเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการเพื่อใช้เป็นปัจจัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ บุคคลทั่วไปจึงให้ความสำคัญแก่การศึกษา โดยมีแนวคิดที่ว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ ได้ดีกว่า ดังนั้นบุคคลทั่วไปจึงพยายามที่จะศึกษาให้ถึงระดับสูงที่สุด

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2532: 318) ได้ให้แนวคิดในการศึกษาต่อไว้ว่า บุคคลที่รับราชการอยู่แล้ว นอกจากจะมีวิธีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาด้วยตนเองแล้ว ยังมีโอกาสที่จะลาศึกษาต่อในประเทศได้อีกด้วย ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามนโยบายและระเบียบของทางราชการ

จากที่กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า การศึกษาต่อเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง เพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ในส่วนของกรุงเทพมหานครเอง อนุญาตให้บุคลากรลาศึกษาต่อได้ ทั้งนอกเวลาทำงานและการใช้เวลาบางส่วนของการทำงาน ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามนโยบายและระเบียบของทางราชการด้วย

จากการศึกษาการพัฒนาครูโดยวิธีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่าการที่ครูปฐมวัยได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานครูปฐมวัย ทั้งระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี ความรู้ในการปฏิบัติงาน จากการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ โดยเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเน้นเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ และสามารถศึกษาต่อควบคู่ไปกับการทำงานได้

4.3.2.2.4 การทำกิจกรรมกลุ่ม

การเรียนรู้ร่วมกันของครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอจะนำไปซึ่งได้แนวคิดใหม่จากความรู้ ความถนัด และความเข้าใจในแต่ละบุคคล

โฮเกล และคณะ (Hogel; et al. 2003: Online) กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะต่างๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน หรือทั้งองค์กร รวมถึงความเข้าใจต่างๆ ที่นำมาแบ่งปันกันเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูล เมื่อจำเป็นต้องใช้งาน เกิดการสร้างและใช้งานเครือข่ายความรู้ภายในองค์กรขึ้น

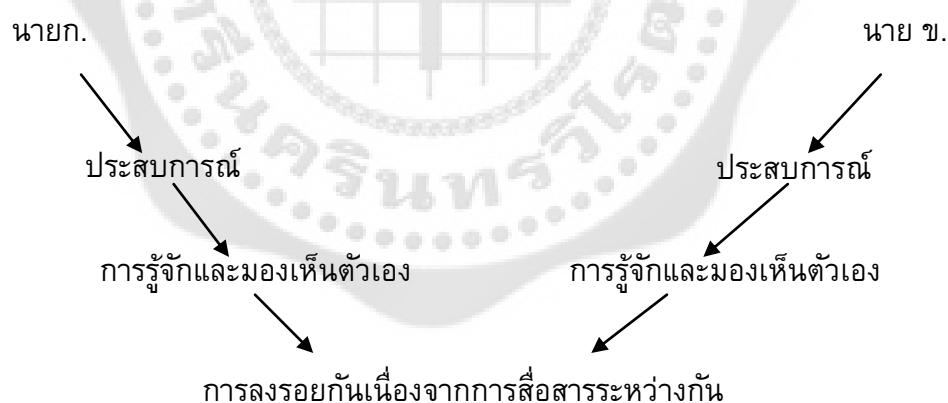
บดินทร์ วิจารณ์ (2547: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายการแลกเปลี่ยนความรู้ว่าหมายถึง การแบ่งปัน แลกเปลี่ยน เผยแพร่ กระจาย ถ่ายโอนความรู้ ซึ่งมีหลายรูปแบบ และหลายช่องทาง เช่น การจัดงาน สัมมนา การแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน การสอนงาน หรือรูปแบบอื่นๆ

ที่มีการพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน หรือมีการถ่ายทอดความรู้ในลักษณะเสมือนผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ หรือ ระบบ e- learning เป็นต้น

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547: ออนไลน์) กล่าวว่า การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ว่าทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสารฐานความรู้สารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ และนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัวและ เวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

แสง (พัชร นิธิบัญญัติ. 2547: 36 – 37; อ้างอิงจาก แสง. 2535: 13) กล่าวว่า การพัฒนาตนด้วยกลุ่ม กลุ่มในที่นี้คือกลุ่มที่มีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป การกระทำร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกัน และเป็นการอยู่ร่วมกันในลักษณะที่มุ่งสนองความต้องการบางประการของแต่ละคน บางกิจกรรมกลุ่ม อาจมีขนาดใหญ่ แต่บางกิจกรรมกลุ่มอาจมีขนาดเล็กก็ได้ มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ดังนั้นพฤติกรรมรวมกลุ่มจึงเป็นสิ่งที่มนุษย์เคยชิน และเหตุที่กลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคนได้ คาร์ล โรเจอร์ (Karl, Roger) อธิบายว่า เป็นเพราะสมาชิกในกลุ่มมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ได้เปิดเผย และแสดงอารมณ์ความรู้สึก ความคิด ทำให้สมาชิกในกลุ่มคนอื่นๆ ได้แสดงการตอบสนองกลับมา ซึ่งทำให้เกิดการรู้จักตนเองมากขึ้นในที่สุดก็จะนำไปสู่การลงรอย การยอมรับซึ่งกันและกัน

กระบวนการกลุ่มที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวมาเขียนเป็นภาพได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 8 กระบวนการกลุ่ม

ที่มา: แสง. 2535: 13

กิจกรรมที่นำมาใช้ในกลุ่มมีลักษณะเป็นเกม แต่ไม่ใช่การเล่นเกมที่ก่อให้เกิดความสนุกสนานอย่างที่เราเข้าใจโดยทั่วไป แต่เป็นเกมที่สะท้อนให้เห็นสภาพชีวิตจริง ที่มีจุดมุ่งหมายให้เกิดการพัฒนาบุคคลทุกคนในกลุ่ม เหตุที่ใช้เกมก็เพื่อทำให้รู้สึกสนุกในการเรียนรู้ ร่วมกิจกรรมลักษณะเช่นนี้ตรงกับวิธีสอน

ตามแนวนุชนิยม ที่เชื่อว่าหากผู้เรียนรู้สึกสนุกที่จะเรียนเขาก็จะเรียนได้ดี และเต็มใจที่จะเรียนรู้ตามสิ่งเหล่านั้น

จากการศึกษาการพัฒนาครูโดยวิธีการทำกิจกรรมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน ตลอดจนกิจกรรมที่หน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้นเป็นการพัฒนา พฤติกรรมของครู และการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ จนเกิดทักษะต่างๆ ของครู และบุคลากรในหน่วยงาน หรือทั้งองค์กร สามารถแบ่งปันและใช้ข้อมูลเมื่อจำเป็นต้องใช้งาน เกิดการสร้างกระบวนการคิดและต่อยอดความคิดความรู้ภายในองค์กรขึ้น

4.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาของครู

งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในประเทศ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543) ศึกษาเรื่องข้อเสนอเชิงนโยบายการผลิตและการพัฒนาครู พบว่า ในส่วนของนโยบายการผลิตและพัฒนาครูเพื่อคุณภาพครู และความเป็นวิชาชีพชั้นสูง ควรพิจารณาการคือ ให้ประกันคุณภาพครู 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การผลิตครูการพัฒนาครู การประเมินคุณภาพครู การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู การปฏิบัติงานครูและการตอบแทนและการยกย่องให้รางวัลครูอันเป็นการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อคุณภาพครู และวิชาชีพครูในฐานะเป็นวิชาชีพชั้นสูง ทั้งจากบุคคลภายในและภายนอกวงการศึกษาคือให้จัดตั้งราชวิทยาลัยครูศาสตร์ เพื่อเป็นองค์กรรวมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาดีเด่นในการพัฒนานโยบายการผลิตและพัฒนาครูเพื่อคุณภาพครูและพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ตลอดจนนโยบายการจัดการศึกษาของประเทศระดมสื่อมวลชนและทุกฝ่ายให้ช่วยกันรณรงค์ให้ผู้นำของสังคมเห็นและให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม เพื่อคุณภาพครู เรียกร้องให้รวมตัวกัน แสดงความต้องการคุณภาพครูและคุณภาพการศึกษาเพื่อลูกหลานไทย

วินัย ศิริจันทร์ (2544: 111 – 114) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซ เบอร์ก โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ในส่วนปัจจัยจูงใจที่มีความสำคัญมาก คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ มีความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานมีความสำคัญอยู่ในระดับน้อย

จุรีภรณ์ จันทระหาญ (2545: 134 – 148) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองตามลำพังและเป็นหมู่คณะของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีการใช้กิจกรรมอยู่ในระดับปานกลางและน้อย แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการใช้กิจกรรมอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ 2) เมื่อเปรียบเทียบการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา

เอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองตามลำพังและเป็นหมู่คณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับครูที่มีเพศสภาพทางการสมรส และระยะเวลาในการเดินทางจากบ้านมาถึงโรงเรียนต่างกัน มีการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองตามลำพังและเป็นหมู่คณะไม่แตกต่างกัน สำหรับครูที่มีอายุระยะเวลาในการสอนและขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองตามลำพังไม่แตกต่างกัน แต่ครูที่มีอายุระยะเวลาในการสอนและขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองเป็นหมู่คณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับปัญหา-อุปสรรคที่สำคัญของครู คือ ค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอ การสอนไม่ตรงกับสาขาวิชา และสุขภาพไม่แข็งแรง

พิมลพร อมรศิลป์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจทำงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานและเทคโนโลยีในสถานศึกษา อำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ ในการทำผลงานทางวิชาการของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และเทคโนโลยีในสถานศึกษา อำเภอสามพรานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ และความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ทัศนีย์ กงจักร (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนอนุบาลไผ่แก้ว อำเภอสนักำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ในการจัดประสบการณ์ ครูผู้สอนต้องการให้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการจากวิทยากรที่มีประสบการณ์อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ควรจัดดูงานนอกสถานที่ในโรงเรียนที่มีการดำเนินการจัดประสบการณ์ประสบผลสำเร็จ จัดให้มีการนิเทศการสอนบ่อยครั้งขึ้น และให้การสนับสนุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่วนการวิจัยในชั้นเรียน ครูผู้สอนต้องการที่จะเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการกับวิทยากรที่มีประสบการณ์ เพื่อให้ตนเองมีความรู้และความเข้าใจอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังต้องการให้ทางโรงเรียนมีหนังสือ ตำรา เกี่ยวกับการวิจัย ขณะที่การวัดและประเมินผลพัฒนาการเด็ก ครูผู้สอนต้องการเข้ารับการอบรมเพื่อจะได้เพิ่มพูนความรู้และจะได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้ที่เข้าร่วมอบรม

งานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับการพัฒนาของครู

ฮาร์กรีฟ (Hargreaves, Andy. 1992: Online) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเข้าใจในการพัฒนาครู ซึ่งต้องสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาด้วยตนเอง การตอบสนองของตัวครู วัฒนธรรมการสอน ความเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของครู กันนิง (Gunning, Amanda. 2004: Online) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในตนเองและความมั่นใจในการสอนวิทยาศาสตร์ จากการวิจัยนี้ประสิทธิภาพในตนเองนั้นเป็นสิ่งสำคัญลำดับแรกๆ ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาการสอนได้

กอร์ดอน (พิทักษ์ ไชยพิเดช. 2539; อ้างอิงจาก Gordon. 1971) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถภาพของครูในโรงเรียนมัธยมในรัฐฟลอริดา ผลการวิจัยพบว่า ครูมัธยมศึกษาตอนต้นควรมีสมรรถภาพ 3 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเข้าใจในการจัดกิจกรรม และด้านทักษะการสอน

เฟ้าทซ์ (ทัศนีย์ กงจักร. 2549; อ้างอิงจาก Foutz. 1983: 644 – A) ได้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ของจำนวนปีทำการสอน และความต้องการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับตนเองของครูพบว่า ทั้งครูประถมและมัธยมมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าโดยมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ จำนวนปีที่ทำการสอน และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 3 – 10 ปี จะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากที่สุด

เพน (Peine. 2007) ศึกษาเรื่องแผนความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการสำหรับการพัฒนาบุคลากรและการสอน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเชื่อมโยงกับคุณภาพของการสอนของครู ดังนั้น จึงควรมีการช่วยเหลือให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งมีความสามารถในการสอน โดยจัดให้มีแผนการพัฒนาเป็นรายบุคคลและขบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างเข้มข้น ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป้าหมาย และแผนปฏิบัติงาน มีหัวข้อที่สำคัญในการพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้ามีการตรวจสอบเป็นระยะๆ แต่ละขั้นตอนมีการศึกษาทบทวนผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ

ฟอกซ์ (Fox. 2007) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาวิชาชีพ จากความกลัวเทคโนโลยีสู่การเชื่อถือ ศรัทธา ในเทคโนโลยี พบว่า การพัฒนาวิชาชีพให้มีคุณภาพสูง ไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามกฎหมาย No Child Left Behind Act เท่านั้น หากต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง มากกว่าการให้ฝึกปฏิบัติ การศึกษาและฝึกฝนแล้ว ครูยังต้องการสิ่งสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี ซึ่งสามารถช่วยทำให้ครูสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพสูง และสามารถปรับปรุงตนเองจากการไม่เต็มใจพัฒนาไปสู่การกระตือรือร้นที่จะพัฒนา

4.4 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยองค์กร

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเป็น ลักษณะเกี่ยวกับองค์กรและงานครู ซึ่งมีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูปฐมวัย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยจากนักวิชาการต่างๆ ดังนี้

4.4.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

4.4.1.1 ความหมายของลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อองค์กรขึ้นอยู่กับลักษณะของงานว่า งานนั้นเป็นงานที่จำเจหรือท้าทายความสามารถก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

เจียมจิต สีฟ้า (เบญจวรรณ. 2553: 49; อ้างอิงจาก เจียมจิต สีฟ้า. 2545) กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

พรรัตน์ พันธุ์ศรีมังกร (เบญจวรรณ. 2553: 49 อ้างอิงจาก พรรัตน์ พันธุ์ศรีมังกร. 2540) ซึ่งศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพตามทฤษฎีของคุณลักษณะงาน ได้ข้อสรุปที่น่าสนใจว่า การรับรู้คุณค่าของงานการรับรู้ความรับผิดชอบและการรับรู้ในผลของงานเป็น

สิ่งที่สามารถทำนายแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กร การเข้าใจ การรับรู้คุณค่าของงาน การรับรู้ ความรับผิดชอบและตระหนักถึงคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนเอง จึงมีความสำคัญต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

4.4.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

4.4.1.2.1 ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Job - Characteristics Theory)

ริชาร์ด เจ แฮคแมน และ โอลแฮม จี อาร์ (Richard, J. Hackman; & Oldham, G.R. 1981: 66 – 83) ได้เสนอว่า ส่วนใหญ่สิ่งที่ควบคุมแรงจูงใจไม่ใช่ตัวบุคคล แต่เป็นสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน การให้งานและสร้างสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สามารถส่งเสริมแรงจูงใจในบุคคลได้ แฮคแมน และ โอลแฮม อธิบายหลักการและคุณลักษณะของงานไว้ ดังนี้

1. ความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย (Skill Variety) เป็นส่วนประกอบหนึ่งที่สามารถจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง และจะทำให้การทำงานนั้นๆ มีคุณค่าและประสบผลสำเร็จ
2. ลักษณะของงาน (Task Identity) ต้องมีความเป็นเอกภาพและมีระดับความยากง่าย ซึ่งจะส่งผลให้งานนั้นเสร็จสมบูรณ์ อาจจะทำคนเดียวหรือร่วมมือกันทำก็ได้
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บริโภค
4. ความมีอิสระภาพ (Autonomy) การให้อิสระแก่พนักงานในการกำหนดรายการหรือตารางการทำงาน และการจัดการนั้นๆ
5. การป้อนกลับ (Feedback) เป็นการให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตัวเอง

ซึ่งหน่วยงานสามารถออกแบบและประยุกต์งาน เพื่อเพิ่มคุณลักษณะพิเศษในลักษณะต่างๆ ที่หลากหลาย ดังนี้

1. บรรยายงานย่อยให้เป็นหมวดหมู่ เพื่อเพิ่มความสามารถและทักษะให้แก่ พนักงาน
2. จัดเตรียมงานให้เหมาะสมกับหน้าที่ มอบหมายงานที่มีคุณค่าให้พนักงาน ได้รับผิดชอบ เพื่อยกระดับภาระหน้าที่ บุคลิกภาพ และความสำคัญให้แก่พนักงาน
3. ให้พนักงานได้รับผิดชอบติดต่อโดยตรงกับลูกค้าหรือผู้ใช้สินค้าด้วยตัวเอง เพื่อเพิ่มหรือยกระดับคุณภาพ บุคลิกภาพ และข้อมูลย้อนกลับจากลูกค้าด้วยตัวของพนักงานเอง
4. ให้พนักงานได้มีอำนาจหน้าที่ในการรับผิดชอบ และควบคุมปัจจัยแวดล้อมที่นอกเหนือจากภาระหน้าที่ของตน เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญที่หลากหลายและถือเป็นการเรียนรู้ที่ดีในลักษณะพิเศษของงานเหล่านั้น
5. จัดเตรียมผลที่เกิดจากงานที่พวกเขาได้ทำทั้งที่ดีและไม่ดีให้กับพนักงาน ได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มข้อมูลย้อนกลับให้กับพนักงาน

สรุปว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่ทำหาความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เพื่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

4.4.2 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ลักษณะความสัมพันธ์ที่ผู้วิจัยศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา
2. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

4.4.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา

ฟีดเลอร์ และ การ์เซีย (Fiedler; & Garcia. 1987: 52) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและยอมที่จะเป็นผู้ตาม การให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ดี ทำให้ผู้บริหารเกิดความอึดอัดที่จะปฏิบัติงาน มีความวิตกกังวลซึ่งอาจทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ลุล่วงได้

วิจิตร อาวะกุล (วัชรพร. 2554: 33 – 34; อ้างอิงจาก วิจิตร อาวะกุล. 2528: 170 – 175) เสนอแนะถึง การสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ดังนี้

1. เรียนรู้นิสัยของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะไปสู่การทำงานให้ถูกใจ พอใจผู้บังคับบัญชาได้
2. ทำงานให้ดี หลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ
3. หาทางทำให้ความคิดของผู้บังคับบัญชาเกิดผล พยายามช่วยป้องกันความผิดให้และหาวิธีถูกต้องเป็นทางออกให้
4. อย่าก่อเรื่องกับผู้ร่วมงาน การทะเลาะเบาะแว้งในที่ทำงาน ย่อมนำความรำคาญใจมาสู่ผู้บังคับบัญชา
5. อย่ารบกวนผู้บังคับบัญชาในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ
6. เข้าหาผู้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับโอกาสและเวลา
7. อย่างินทานายลับหลังจะเป็นการทำลายความสัมพันธ์และสร้างความขัดแย้ง
8. ให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาตามฐานะ
9. แสดงความขอบคุณเมื่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อเรา แสดงความรู้สึกสำนึกในบุญคุณเป็นการรู้คุณ มีความกตัญญู
10. สรรเสริญคุณความดีของผู้บังคับบัญชาตามโอกาสอันควร
11. อย่าบ่นถึงความลำบากต่อหน้าผู้บังคับบัญชา ต้องคิดว่าตนจะก้าวหน้าสูงขึ้นได้ ต้องสู้และฟันฝ่าอุปสรรค งานที่ยากลำบากจะเป็นโอกาสแสดงฝีมือ

12. ลองประเมินตนเองดูบ้าง เพื่อนำมาคิดวิเคราะห์ ประมวล เพื่อการปรับปรุงแก้ไข

4.4.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน

นพพร พานิชกุล (วัชรพร. 2554: 34 – 35; อ้างอิงจาก นพพร. 2522: 68 – 70) ได้เสนอแนะวิธีพึงปฏิบัติต่อกันในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนี้

1. ความเป็นผู้มีอิทธิพลไม่ตรีต่อกันเป็นองค์ประกอบสำคัญและจำเป็นที่ต้องสร้างให้เกิดในการทำงานร่วมกัน ควรพูดคุย สนทนาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะอ่อนหวาน นุ่มนวล และยิ้มแย้ม แจ่มใส
2. ความสามัคคีของหมู่คณะหรือของเพื่อนร่วมงาน ความสามัคคีจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกแต่ละคนมีทัศนคติและความรู้สึกอันดีต่อกัน เห็นความสำคัญของกันและกัน เห็นความสำคัญของกลุ่ม
3. ความเป็นผู้มีการออมชอมหรือตกลงกัน ในการทำงานร่วมกันนั้น เป็นเรื่องธรรมดาที่สมาชิกแต่ละคนอาจมีความเห็นไม่ตรงกัน อย่างไรก็ตามในการทำงานร่วมกันนั้นสมาชิกแต่ละคนควรรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น
4. มีความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันตามความสามารถและตามโอกาส ทั้งนี้เพราะมนุษย์เราจำเป็นต้องมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน พึ่งพาอาศัยกัน
5. ความมีอิสระ สมาชิกต้องมีความอิสระในการคิดและแสดงความคิดเห็น สมาชิกที่ทำงานร่วมกันควรตระหนักว่าสมาชิกแต่ละคนต่างมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น
6. เป็นผู้มีความจริงใจ ความจริงใจเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในอันที่จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน
7. หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์เพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เพราะการวิพากษ์วิจารณ์มิได้ก่อให้เกิดประโยชน์ในการสร้างความสามัคคีหรือการร่วมมือแต่ประการใด
8. ยกย่องชมเชยเพื่อนสมาชิกที่ร่วมงานด้วยกัน เมื่อมีโอกาสอันควร เป็นการสร้างกำลังใจให้แก่ ผู้ถูกชม

จากเอกสารดังกล่าวทำให้พบว่า สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานเป็นอีกหนึ่งกลไกที่จะทำให้บรรยากาศการทำงานมีความน่าพอใจ มีสามัคคี เสมือนพี่น้องและมีการแนะนำช่วยเหลือกัน และกันทำให้การทำงานในองค์กรสำเร็จไปด้วยดี

4.4.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2527: 48 – 67) ได้กล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอนว่า ผู้สอนไม่ควรสร้างบรรยากาศความกลัวให้เกิดขึ้น เพราะการเรียนรู้ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะในชั้นเรียนเท่านั้น ดังนั้นการพบปะ ชักถามนอกห้องเรียนจะสร้างบรรยากาศความเป็นมิตรให้เกิดง่ายขึ้น และผู้สอนควรฟังความคิดเห็นของผู้เรียน

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่า สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน ควรจะสร้างให้เกิดทั้งในและนอกห้องเรียน ให้เกิดบรรยากาศผ่อนคลาย เป็นกันเองเพื่อให้ผู้เรียนสามารถซักถาม เกิดความสนใจอยากรู้ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีตามมา

4.4.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

4.4.3.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Need Hierarchy Theory)

มาสโลว์ ให้ความสำคัญกับแหล่งที่มาของแรงจูงใจ เช่น ความต้องการด้านชีววิทยา หรือสรีรวิทยา อดิเรก สาเหตุให้คนประพฤติตัวตามความพึงพอใจของตนเอง ซึ่งความต้องการอย่างหนึ่ง ไม่ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมในระยะยาวและความต้องการอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ คนเรามักจะเสาะหาสิ่งต่างๆ เพื่อสนองความต้องการ เพราะความต้องการที่จะสมหวังย่อมไม่มีที่สิ้นสุดโดยได้เสนอความต้องการเป็น 5 ขั้น ได้แก่

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ การนอน และแรงขับทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยทางด้านที่พักอาศัยและความมั่นคง
3. ความต้องการความรักและการยอมรับ (Belonging and Love Needs) เป็นความต้องการที่ต้องการการยอมรับทางสังคมในด้านความรัก มิตรภาพ บทบาทหน้าที่ และการมีส่วนร่วม
4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Self-esteem Needs) เป็นความต้องการทางด้านความคิดภายใน เช่น เป็นที่ชื่นชมและได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคน เป็นการเข้าใจและตระหนักในความสามารถของตน จึงต้องการจะใช้ความสามารถนั้นตอบสนองความต้องการของตน โดยไม่สนใจว่าจะต้องได้รับผลตอบแทน

ทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจเกิดจากความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการความสำเร็จ มาสโลว์ได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการตามลำดับขั้นไว้ ดังนี้

1. การกระทำเป็นสิ่งสำคัญที่เกิดจากความต้องการที่ยังไม่บรรลุความสำเร็จ ทุกคนต้องการความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจหรือไม่ก็ตาม
2. คนจะจัดระบบเพื่อตอบสนองความต้องการโดยเริ่มจากสิ่งที่เป็นพื้นฐานที่สุดและพัฒนาเป็นลำดับขั้นขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไปโดยไม่มีวันสิ้นสุด
3. ความต้องการพื้นฐานต้องมาก่อนความต้องการอื่น

จากทฤษฎีสรุปได้ว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์นั้นส่งผลต่อการตอบสนองความต้องการและความสัมพันธ์ระหว่างกัน พัฒนาเป็นลำดับขั้นขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

ดังนั้นความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จึงสรุปได้ว่า หมายถึง การปฏิบัติตนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา หัวหน้าสายงาน เพื่อนร่วมงาน และ นักเรียน โดยการปฏิบัติตามกฎ กติกา ของโรงเรียน เชื่อฟังผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าสายงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเสียสละ ให้ความรัก ความเอาใจใส่ และเป็นที่ปรึกษาแก่นักเรียนอย่างดี

4.4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวกับด้านองค์กร

แมลินาค (Malinak. 1993: 593) ได้ศึกษาปฏิกิริยาของแรงจูงใจภายในความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจากบริษัทประกันภัย ซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายบริหาร 117 คน และพนักงานฝ่ายเสมียน 97 คน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเกิดจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์การทั่วไปและพฤติกรรมเฉพาะของบุคคลและจากการวิเคราะห์แบบถดถอย Longitudinal (Change) Regression Models ในการวัดแรงจูงใจภายใน ความผูกพันต่อองค์กร การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และปัจจัยแห่งการเกิดพฤติกรรมเหล่านี้มาจากข้อมูลทั้ง 2 แหล่ง โดยความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับองค์การ มีมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กันแต่อย่างใด

พิมลพร อมรศิลป์ (2547) ได้ศึกษาแรงจูงใจทำงานทางวิชาการของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานและเทคโนโลยีในสถานศึกษา อำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ ในการทำผลงานทางวิชาการของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และเทคโนโลยีในสถานศึกษา อำเภอสามพรานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ และความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

วินัย ศิริรินทร์ (2544) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ชเบอร์เกอร์ โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ในส่วนปัจจัยจูงใจที่มีความสำคัญมาก คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ มีความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับน้อย

นันทพร ชูทรัพย์ (2544) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ส่วนมากอยู่ในระดับต่ำ ด้านความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์

ส่วนบุคคลส่วนมากอยู่ในระดับต่ำ ด้านความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ส่วนมากอยู่ในระดับต่ำ และครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีแรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้นด้านปัจจัยค่าจุน อยู่ในระดับปานกลาง

วรกร ทรัพย์วิระปรกรณ์ และ ทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม ได้ศึกษาแรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าตัวแปรแรงจูงใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข โดยเฉพาะแรงจูงใจในงานด้านความต้องการความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความต้องการความพึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคมแสดงให้เห็นว่า ถ้าอาสาสมัครสาธารณสุข มีความต้องการความพึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคมเกิดขึ้น ก็มีแนวโน้มที่จะเกิดความผูกพันในงานเพิ่มขึ้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ เดอ เคลิร์ก (De Klerk, J.J. 2001) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในงานสูงโดยมากมักมีความผูกพันในงานสูงตามไปด้วย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร และดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูที่ปฏิบัติการสอนระดับปฐมวัย ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 6826 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูที่ปฏิบัติการสอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 380 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการ ดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบมาจากตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Krejcie; & Morgan. 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (α) .05 เมื่อ ยอมให้ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าเฉลี่ย เกิดขึ้นในระดับ + 5% ของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูปฏิบัติการสอนจำนวน 380 คน
2. เลือกครูที่ปฏิบัติการสอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน ด้วยวิธีการจับฉลากเลือกเขตจาก 50 เขต ในกรุงเทพมหานคร ได้รายชื่อโรงเรียนจาก 11 เขต
3. เลือกโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก โดยใช้เขตในสังกัดของกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit) พิจารณาตามจำนวน ได้จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 21 แห่ง

4. สุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูปฏิบัติการสอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน จำนวน 21 แห่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก สุ่มครู ร้อยละ 10 ของจำนวนครูที่สอนระดับปฐมวัยทั้งหมดในโรงเรียนนั้นได้จำนวนครูทั้งสิ้น 388 คน ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน กทม.

เขต	ขนาดโรงเรียน	ที่	โรงเรียน	จำนวนครู
หลักสี่	กลาง	1	อนุบาลจักรเฉลิม	16
	กลาง	2	ชาลีสมุทร	16
	ใหญ่	3	ไพฑูริย์ศึกษา	24
ลาดพร้าว	กลาง	4	ฤทธิไกรศึกษา	16
	กลาง	5	กัลยาวิทย์	16
บางเขน	กลาง	6	อนุบาลสุตารักษ์	16
	ใหญ่	7	ปราชญ์วิทยา งามอินทรา	24
	เล็ก	8	อนุบาลสุภามงคล	12
จตุจักร	กลาง	9	อนุบาลปรางทิพย์	16
บึงกุ่ม	ใหญ่	10	สายอักษร	24
	ใหญ่	11	เลิศล้ำ	24
	เล็ก	12	ชินวร	12
	ใหญ่	13	โสมาภา	24
พญาไท	เล็ก	14	อนุบาลดุริยา	12
ดอนเมือง	ใหญ่	15	พระฤทัยดอนเมือง	24
	เล็ก	16	อนุบาลนรินทร์	12
ลาดกระบัง	ใหญ่	17	มาเรียลัย	24
สายไหม	เล็ก	18	อนุบาลอมรินทร์	12
	ใหญ่	19	สารศาสตร์ วิเทศสายไหม	24
พระโขนง	กลาง	20	สมถวิล	16
คลองเตย	ใหญ่	21	พระฤทัยคอนแวนต์	24
รวมจำนวนครูทั้งสิ้น			388	

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กทม. (2554)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์ผลจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับสมรรถนะ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน โดยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ จารุวรรณ เพียรบุญ (2554: 107 – 112) สังคม วงภูธร (2552: 80 – 88) จำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การวิเคราะห์หลักสูตรและผู้เรียน
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

กำหนดเกณฑ์ในการให้ค่าคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก	ให้ 4 คะแนน
มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย	ให้ 2 คะแนน
มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

ผลการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์การแปลผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาครู มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับการปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ นิตยา กัณณิกามารณ์ (2553: 149 – 159) วชิรพร ล้ออุทัย (2554: 108 – 117) ได้แก่

- ด้านที่ 1 การพัฒนาครูภายในสถานศึกษา
- ด้านที่ 2 การพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษา

กำหนดเกณฑ์ในการให้ค่าคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก	ให้ 4 คะแนน
มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย	ให้ 2 คะแนน
มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

ผลการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์การแปลผล ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง	มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49 หมายถึง	มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49 หมายถึง	มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49 หมายถึง	มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49 หมายถึง	มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับการปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ สุวรรณี ทองคำ (2549: 135 – 143) วัชรพร ล้ออุทัย (2554: 108 – 117) ได้แก่

ด้านที่ 1 ลักษณะการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 2 สัมพันธภาพในหน่วยงาน

กำหนดเกณฑ์ในการให้ค่าคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก	ให้ 4 คะแนน
มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย	ให้ 2 คะแนน
มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

ผลการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์การแปลผล ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง	มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49 หมายถึง	มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49 หมายถึง	มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49 หมายถึง	มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49 หมายถึง	มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ คือ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิกการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การวิเคราะห์หลักสูตรและผู้เรียน
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาครู เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัย สร้างแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องการวัด ได้แก่ ปัจจัยการพัฒนาครู ปัจจัยองค์กร และสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

2. ศึกษา ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยตามที่กำหนดในกรอบแนวคิดการวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระและสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย

3. เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรอิสระ และสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย

4. สร้างแบบสอบถามโดยเขียนให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ตั้งไว้

5. นำแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการ กรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

6. ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบสอบถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารศึกษา ด้านปฐมวัย ด้านวัดผลการศึกษาและการวิจัยทางการศึกษา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสม

ความถูกต้อง ความครอบคลุม และความสอดคล้องตามนิยามปฏิบัติการ โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Consistency : IOC) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในลักษณะความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและถูกต้องตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ข้อคำถามตอนที่ 1 จำนวน 2 ข้อ ใช้ได้ทุกข้อคำถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย จำนวน 27 ข้อ ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.0 แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาครู จำนวน 15 ข้อ ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.0 และแบบสอบถามตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร จำนวน 7 ข้อ ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.0 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การประเมิน

6. นำแบบสอบถามที่จากข้อ 5 ไปทดลองใช้กับครูปฐมวัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กทม. ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อเพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (r) แบบสอบถามตัวแปรอิสระ โดยจะเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนก 0.2 ขึ้นไป

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูที่ปฏิบัติการสอนระดับปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กทม. ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .742 ปัจจัยการพัฒนาครู เท่ากับ .797 ปัจจัยองค์กร เท่ากับ .799 รวมทั้งฉบับเท่ากับ .779

8. นำแบบสอบถามมาจัดพิมพ์เป็นรูปเล่มฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับครูปฐมวัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัว จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ยื่นต่อผู้อำนวยการ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อบัดหมาย และกำหนดวัน เวลาในการนำแบบสอบถาม ไปเก็บข้อมูลกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด พร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ไปเก็บข้อมูลกับครูปฐมวัย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง และรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตัวเอง
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ครูปฐมวัยตอบ มาตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากแบบสอบถามที่แจกไป จำนวน 400 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 360 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90 ของแบบสอบถามทั้งหมด โดยตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อหาค่าทางสถิติต่อไป

5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ และคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งต้องได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ร้อยละ 80 ของกลุ่มตัวอย่าง และนำผลคะแนนที่ได้มาหาค่าสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (SPSS for Window) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ด้วยการวิเคราะห์ ค่าร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 การวิเคราะห์สมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตรวจให้คะแนนแบบสอบถามแบบสอบถาม สมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยตามเกณฑ์การให้คะแนนของแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert's Scale) ได้กำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับดังนี้

มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด	ให้ 5	คะแนน
มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก	ให้ 4	คะแนน
มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง	ให้ 3	คะแนน
มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย	ให้ 2	คะแนน
มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด	ให้ 1	คะแนน

หาค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนแบบสอบถามแบบสอบถาม สมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยโดยใช้เกณฑ์คะแนนดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9)

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2 สมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย เกณฑ์การให้คะแนนมีค่าตั้งแต่ 1 – 5 คะแนน โดยแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	ปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อย
1.0 – 1.49	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 และ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตรวจให้คะแนนแบบสอบถามแบบสอบถามปัจจัยต่างๆ ตามเกณฑ์การให้คะแนนของแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's Scale) ได้กำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มากที่สุด	ให้ 5	คะแนน
มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มาก	ให้ 4	คะแนน

มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	ปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อย	ให้ 2 คะแนน
มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 บัณฑิตด้านต่างๆ
เกณฑ์การให้คะแนนมีค่าตั้งแต่ 1 - 5 คะแนน โดยแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	ปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อย
1.0 – 1.49	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาครูและปัจจัยองค์กรกับสมรรถนะในการจัด
ประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5. วิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาครูและปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์
การเรียนรู้ของครูปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการหาค่าปัจจัยที่มีส่งผลของ
ตัวแปรอิสระใช้การวิเคราะห์ โดยใช้วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

6.1.1 วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยการพิจารณาจาก
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruency : IOC) (บุญเชิด ภิญโญนันต์พงษ์. 2545: 95)

6.1.2 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา
(Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญเชิด ภิญโญนันต์พงษ์. 2545: 131) โดย α แทน
ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

6.1.3 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

6.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาครูและปัจจัยองค์กร
กับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้วย
การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

6.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ศึกษา ปัจจัยการพัฒนาครูและปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะ
ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการหา
ค่าปัจจัยที่มีส่งผลของตัวแปรอิสระใช้การวิเคราะห์ โดยใช้วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression
Analysis) ด้วยวิธี Stepwise

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการพัฒนาครู ปัจจัยองค์กรกับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัจจัยปัจจัยการพัฒนาครู ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร

โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูระดับปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กทม. ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 388 คน ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์คำนวณค่าสถิติ โดยมีการดำเนินงาน ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

n	แทน	จำนวนครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)
a	แทน	ค่าคงที่ของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์
β	แทน	ค่าของสถิติในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
b	แทน	แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE_b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
X_1	แทน	ปัจจัยการพัฒนาครู
X_2	แทน	ปัจจัยองค์กร
X_{11}	แทน	การพัฒนาครูภายในสถานศึกษา
X_{12}	แทน	การพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษา
X_{21}	แทน	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
X_{22}	แทน	ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

Y	แทน	สมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) ของการมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยการพัฒนาครู ได้แก่ การพัฒนาครูภายในสถานศึกษาและการพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษา และปัจจัยองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสัมพันธภาพในหน่วยงาน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการพัฒนาครู ปัจจัยองค์กรกับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาครู ปัจจัยองค์กร ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 6 แสดงจำนวน ร้อยละของข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน (n = 360)

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	1.8
ปริญญาตรี	346	96.1
ปริญญาโท	8	2.1
รวม	388	100.0

ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	282	78.3
10.01 – 20 ปี	64	17.7
มากกว่า 20 ปี	14	3.8
รวม	360	100.0

จากตาราง 6 ครูระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาเป็นปริญญาตรี จำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 96.1 รองลงมาปริญญาโท และต่ำกว่า ป.ตรี ตามลำดับโดย มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวนมากที่สุดถึง 304 คน คิดเป็นร้อยละ 78.3 รองลงมาคือ 10.01 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ตามลำดับโดยที่ มากกว่า 20 ปีมีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 3.8

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาผลการศึกษาปัจจัยการพัฒนาครู ได้แก่ การพัฒนาครูภายในสถานศึกษา และการพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษา และปัจจัยองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสัมพันธภาพในหน่วยงาน

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานของปัจจัยการพัฒนาครู และปัจจัยองค์กรในภาพรวม และรายด้าน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ปัจจัยการพัฒนาครู	4.03	0.535	มาก
1.1 การพัฒนาครูภายในสถานศึกษา	4.06	0.515	มาก
1.2 การพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษา	4.01	0.555	มาก
2. ปัจจัยองค์กร	4.24	0.557	มาก
2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.21	0.581	มาก
2.2 สัมพันธภาพในหน่วยงาน	4.28	0.533	มาก

จากตาราง 7 ปัจจัยการพัฒนาครู โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาครูภายในสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.06$) และการพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนปัจจัยองค์กร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.28$) และ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.21$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัยในโรงเรียน เอกชน กรุงเทพมหานคร

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานของสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย ในรายด้าน

สมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	สมรรถนะ
การวิเคราะห์หลักสูตรและผู้เรียน	3.99	.524	มาก
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.06	.532	มาก
การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้	3.99	.528	มาก
การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	3.95	.570	มาก

จากตาราง 8 สมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย พิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง ($\bar{X} = 3.99$ ถึง $\bar{X} = 4.06$) ซึ่งด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.06$) ส่วนด้านการวิเคราะห์หลักสูตรและผู้เรียน และด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.99$) ส่วนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.95$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพัฒนาครู บัณฑิตองค์กร กับสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้การศึกษาบัณฑิตพัฒนาครู ได้แก่ การพัฒนาครูภายในสถานศึกษา และการพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษา บัณฑิตองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและสัมพันธภาพในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยในโรงเรียน เอกชน กรุงเทพมหานคร ดังปรากฏในตาราง 9

ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยการพัฒนาครู การพัฒนาครูภายในสถานศึกษา การพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษา ปัจจัยองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สัมพันธภาพในหน่วยงานที่สัมพันธ์กันสมรรถนะในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัย

ตัวแปร	Y	X ₁	X ₁₁	X ₁₂	X ₂	X ₂₁	X ₂₂
1. สมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Y)	1.000						
2. ปัจจัยพัฒนาครู (X ₁)	.763**	1.000					
2.1 การพัฒนาครูภายในสถานศึกษา (X ₁₁)	.802**	.739**	1.000				
2.2 การพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษา (X ₁₂)	.627**	.763**	.739**	1.000			
3. ปัจจัยองค์กร(X ₂)	.645**	.699**	.660**	.658**	1.000		
3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ(X ₂₁)	.658**	.660**	.681**	.675**	.723**	1.000	
3.2 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน(X ₂₂)	.507**	.569**	.526**	.471**	.454**	.646**	1.000

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยการพัฒนาครู และปัจจัยองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .454 – .802 โดยการพัฒนาครูภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย ($r = .802$) รองลงมาคือ ปัจจัยพัฒนาครู ($r = .763$) ตามลำดับ นั่นคือ ปัจจัยการพัฒนาที่มีระดับการปฏิบัติการสูงขึ้น จะมีความสามารถในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัยเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาครู และปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัย

การวิเคราะห์ ปัจจัยการพัฒนาครูและ ปัจจัยองค์กรสามารถส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัย

การศึกษาปัจจัยการพัฒนาครู ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาครูภายในสถานศึกษา และการพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษาและปัจจัยองค์กร ซึ่งประกอบด้วยลักษณะงานที่ปฏิบัติและสัมพันธภาพในหน่วยงาน สามารถส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัย ดังปรากฏในตาราง 7

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สัมพันธ์กับ ปัจจัยการพัฒนาครู ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาครูภายในสถานศึกษา และการพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษา และปัจจัยองค์กร ซึ่งประกอบด้วยลักษณะงานที่ปฏิบัติและสัมพันธภาพในหน่วยงาน ส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัย

ตัวแปร	Y	(X3)	(X4)	(X5)	(X6)		
สมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย (Y)	1.000						
ปัจจัยพัฒนาครู (X1)	.763**	1.000					
การพัฒนาครูภายในสถานศึกษา (X3)	.802**	.739**	1.000				
การพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษา (X4)	.627**	.763**	.739**	1.000			
ปัจจัยองค์กร (X2)	.645**	.699**	.660**	.658**	1.000		
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X5)	.658**	.660**	.681**	.675**	.723**	1.000	
สัมพันธภาพในหน่วยงาน (X6)	.507**	.569**	.526**	.471**	.454**	.646**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยการพัฒนาครู ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาครูภายในสถานศึกษา และการพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .507 – .802 โดยการพัฒนาครูภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย ($r = .802$) รองลงมาคือ การพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษา ($r = .627$) ส่วนปัจจัยองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสัมพันธภาพในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .454 – .723 โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย ($r = .723$) และสัมพันธภาพในหน่วยงาน ($r = .646$) ตามลำดับ นั่นคือ การพัฒนาครูภายในสถานศึกษา และลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีระดับการปฏิบัติการสูงขึ้น จะมีความสามารถในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัยเพิ่มสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 11 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณของ ปัจจัยการพัฒนาครู และปัจจัยองค์กรสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัย

ตัวแปร	b	β	SE _b	t	p
ปัจจัยการพัฒนาครู	.043	.589	.609	13.616	.000
ปัจจัยองค์กร	.043	.209	.220	4.908	.000

$$a = 1.020, R = .779, R^2 = .606$$

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยการพัฒนาครูและปัจจัยองค์กรส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.60 โดย ปัจจัยการพัฒนาครู มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยองค์กร ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์สมรรถนะในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัยได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์การปฏิรูปการเรียนรู้ของครูในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.020 + .043 (\text{ปัจจัยการพัฒนาครู}) + .043 (\text{ปัจจัยองค์กร})$$

สมการพยากรณ์สมรรถนะในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัยในรูป

คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .589 (\text{ปัจจัยการพัฒนาครู}) + .209 (\text{ปัจจัยองค์กร})$$

จากสมการ สรุปได้ว่า สมรรถนะในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัยมีค่าเพิ่มมากขึ้นขึ้นอยู่กับปัจจัยการพัฒนาครู และปัจจัยองค์กร

สรุปได้ว่า ปัจจัยการพัฒนาครู และปัจจัยองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัยได้ คิดเป็นร้อยละ 60.60

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานครสรุปได้ ดังนี้

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 6826 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 388 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่ม ดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบมาจากตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Krejcie; & Morgan. 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (α) .05 เมื่อ ยอมรับให้ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าเฉลี่ย เกิดขึ้นในระดับ + 5% ของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูปฏิบัติการสอนจำนวน 380 คน
2. เลือกเขตที่มีโรงเรียนซึ่งมีครูที่ปฏิบัติการสอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน ด้วยวิธีการจับฉลากเลือกเขต จาก 50 เขต ในกรุงเทพมหานคร ได้รายชื่อโรงเรียนจาก 11 เขต
3. เลือกโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก โดยใช้เขตในสังกัดของกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit) พิจารณาตามจำนวน ได้จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 21 แห่ง
4. สุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูปฏิบัติการสอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน จำนวน 21 แห่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก สุ่มครูร้อยละ 10 ของจำนวนครูที่สอนระดับปฐมวัยทั้งหมดในโรงเรียนนั้น ได้จำนวนครูทั้งสิ้น 388 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์ผลจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับสมรรถนะ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน โดยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ จารุวรรณ เพียรบุญ (2554: 107 – 112) และ สังคม วงภูตร (2552: 80 – 88) จำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การวิเคราะห์หลักสูตรและผู้เรียน
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาครู เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบบสอบถามนี้มีข้อคำถามรวมจำนวนทั้งสิ้น 49 ข้อ ในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้คณะกรรมการปริญญานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และนำกลับมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่า ได้ค่า IOC = .40 – 1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูปฐมวัยโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง และนำกลับมาหาความเชื่อมั่นโดยวิเคราะห์ ได้ค่าได้ค่าความเชื่อมั่น .779 ต่อจากนั้นนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 388 คน ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธี Stepwise

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาปัจจัยการพัฒนาครู ได้แก่ การพัฒนาครูภายในสถานศึกษาและการพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษา ปัจจัยองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสัมพันธภาพในหน่วยงาน สรุปผลได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยการพัฒนาครู พบว่า โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาครูภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และตามด้วยการพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษา ตามลำดับ

1.2 ปัจจัยองค์กร พบว่า โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2. การศึกษาสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยในโรงเรียน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์ หลักสูตรและผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ พบว่า โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการวิเคราะห์หลักสูตรและ ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ตามลำดับ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการพัฒนาครู ปัจจัยองค์กรกับสมรรถนะในการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยการพัฒนาครู และปัจจัยองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ครูปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ โดยการพัฒนาครู ภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย รองลงมาคือ ปัจจัยพัฒนาครู ตามลำดับ นั่นคือ ปัจจัยการพัฒนาครูมีระดับการปฏิบัติที่สูงขึ้น จะมีความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. การศึกษาปัจจัยการพัฒนาครู และปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยการพัฒนาครู และปัจจัยองค์กรส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .01 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.60 โดยปัจจัยการพัฒนาครู มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา คือ ปัจจัยองค์กรตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สามารถอภิปรายผล ประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยการพัฒนาครู ได้แก่ การพัฒนาครูภายในสถานศึกษาและการพัฒนาครู ภายนอกสถานศึกษา ปัจจัยองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสัมพันธภาพในหน่วยงาน สรุปผล ได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยการพัฒนาครู พบว่า โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาครูภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และตามด้วยการพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษา ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาครูภายในสถานศึกษา พบว่า มีการดำเนินการของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้มีครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร รับการพัฒนาในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2547 ว่าด้วยเรื่องคุณสมบัติที่ครูต้องผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด และตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 หมวด 2 ว่าด้วยเรื่อง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ที่ระบุว่าผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ ซึ่งจะมีผลในการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ทุกๆ 5 ปี อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ เล็กอุณินันท์ (2555: 99) ที่พบว่า ผู้บริหารต้องให้ความช่วยเหลือด้านต่างแก่ผู้สอน สนับสนุนให้ครูมีความรู้ตามหลักสูตร และการจัดประสบการณ์ ทั้งนี้โรงเรียนควรจะใช้หลักการพัฒนาครู และการพัฒนาครูภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ด้านการพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษา ที่พบว่า มีการปฏิบัติน้อยกว่า การพัฒนาครูภายในสถานศึกษานั้น อาจจะเป็นเพราะครูมีภาระงานมากขึ้น เป็นเหตุให้รูปแบบการพัฒนาครูส่วนใหญ่ จึงปรับให้เข้าการปฏิบัติงานในปัจจุบัน จากเอกสารแนวทางการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ พบว่า การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนจึงมีความจำเป็นและต้องหารูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมและแตกต่างไปจากโรงเรียนขนาดอื่นๆ เพราะโรงเรียนบางโรงเรียนมีครูไม่ครบชั้นหรือครูจวนจวนจำกัด การอบรมพัฒนาครูที่ผ่านมาต้องเชิญครูไปอบรมนอกโรงเรียนตามโรงแรม ห้องประชุมในส่วนกลางผลเสียที่ตามมาคือ นักเรียนถูกทอดทิ้ง ทั้งที่มีครูไม่ครบชั้นขาดการสอนทดแทน ยิ่งทำให้มาตรฐานด้านคุณภาพการศึกษา มีช่องว่างห่างออกไปอีก ปัญหาดังกล่าวน่าจะมีการศึกษาวิธีการพัฒนาครูโดยใช้พื้นที่ปฏิบัติงานเป็นสถานที่พัฒนา คือ การพัฒนา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน นั่นคือ เป็นการพัฒนาที่ให้ผู้เรียนและครูผู้สอน ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการและตรงกับบริบทของโรงเรียน

1.2 ปัจจัยองค์กร พบว่า โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และตามด้วยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลที่ได้เป็นไปตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Need Hierarchy Theory) ที่มาสโลว์ให้ความสำคัญกับแหล่งที่มาของแรงจูงใจ เช่น ความต้องการด้านชีววิทยาหรือสรีรวิทยาตามความพึงพอใจของตนเอง คนเรามักจะเสาะหาสิ่งต่างๆ เพื่อสนองความต้องการ เพราะความต้องการที่จะสมหวังย่อมไม่มีที่สิ้นสุด โดยได้เสนอความต้องการเป็น 5 ชั้น จากทฤษฎีสรุปได้ว่าความต้องการพื้นฐานของมนุษย์นั้นส่งผลต่อการตอบสนองความต้องการและความสัมพันธ์ระหว่างกัน พัฒนาเป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ ฟิเดลอร์ และการ์เซีย (Fiedler; & Garcia. 1987: 52) ที่กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดต่อทัศนะของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและยอมที่จะเป็นผู้ตาม การให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ดี ทำให้ผู้บริหารเกิดความอึดอัดที่จะปฏิบัติงาน มีความวิตกกังวล ซึ่งอาจทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ล้มเหลวได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2527: 48 – 67) ได้กล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอนว่า ผู้สอนไม่ควรสร้างบรรยากาศความกลัวให้เกิดขึ้น เพราะการเรียนรู้ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะในชั้นเรียนเท่านั้น ดังนั้นการพบปะ ชักถามนอกห้องเรียนจะสร้างบรรยากาศความเป็นมิตรให้เกิดง่ายขึ้น และผู้สอนควรจะฟังความคิดเห็นของผู้เรียน จากข้อมูลและผลการวิจัยทำให้พบว่า สัมพันธภาพในหน่วยงานเป็นอีกหนึ่งกลไกที่จะทำให้บรรยากาศการทำงานมีความน่าพอใจ มีสามัคคี เสมือนพี่น้อง และมีการแนะนำช่วยเหลือกันและกันทำให้การทำงานในองค์กรสำเร็จไปด้วยดี

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีผลการปฏิบัติน้อยกว่าด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จากข้อมูลของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. พบว่า การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามพบ 5 ปัญหาสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสถานศึกษา หนึ่งในนั้นคือปัญหาขาดแคลนครูที่มีคุณวุฒิปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน จึงทำให้ครูปฐมวัยส่วนหนึ่งในปัจจุบันเป็นครูที่จบไม่ตรงสาขาปฐมวัย ดังนั้นการปฏิบัติตามลักษณะงาน จึงต้องใช้การพัฒนา และเรียนรู้อย่างมาก โดยแนวคิดของ สุวรรณี ทองคำ (2549: 112 – 113) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะงานของครูปฐมวัยควรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ตรงกับความรู้ ความสามารถ มีความน่าสนใจ มีความยืดหยุ่น และมีความยากง่าย ได้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ จึงอาจจะเป็นได้ว่าเมื่อมีครูปฐมวัยที่จบไม่ตรงสาขา จึงทำให้ขาดความเข้าใจในลักษณะงานและทำให้ปฏิบัติได้น้อย

2. สมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย พบว่า ครูปฐมวัย มีสมรรถนะ ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์หลักสูตรและผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามลำดับ

ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด เพราะมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นเพราะว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หรือการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร นั้นได้เน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ จนสามารถเป็นทักษะตามความถนัด ความสนใจและความต้องการ รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบได้ โดยครูปฐมวัยมีความสามารถในการวางแผนจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กและบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเน้นให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติ ส่งเสริมให้เด็กได้ใช้ความรู้ ทักษะในการคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมทั้งการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ โดยใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ในการเรียนรู้ และครูปฐมวัยก็มีความสามารถในการใช้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อ และจัดสื่อระดับปฐมวัยที่ทันสมัยและสอดคล้องกับพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน มีการประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุง

เครื่องมืออุปกรณ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้ มีการจัดสื่ออุปกรณ์ประกอบกิจกรรมเพียงพอกับจำนวนเด็ก มีสื่อปฐมวัยที่หลากหลาย และสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมเน้นการจัดสื่อ ทั้งที่เป็นของจริงและของจำลอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ เพียรบุญ (2554: 91) ที่พบว่า ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพตามข้อบังคับของคุรุสภา ให้มีการพัฒนาสภาพสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียน มีการจัดข้อมูลนักเรียน และจัดวัสดุ สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน

ด้านการวิเคราะห์หลักสูตรและผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพราะมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยเป็นรากฐานการพัฒนาในทุกๆ ด้าน มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาเด็กให้เจริญเติบโตสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ อีกทั้งเตรียมความพร้อมทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ครูปฐมวัยจะต้องมีความเข้าใจในหลักสูตรอนุบาล โดยยึดหลักอบรมเลี้ยงดู ควบคุมการให้การศึกษา ดังนั้นครูปฐมวัยยุคใหม่ จึงไม่ใช่แค่ผู้เลี้ยงดูแต่ต้องเป็นครูพันธุ์ใหม่ที่เน้นสมรรถนะของครูเพื่อเตรียมการด้านต่างๆ ให้พร้อมและพัฒนาอยู่เสมอ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2555: 11 – 14) สอดคล้องกับแนวคิดการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2538: 10 – 22) ที่ได้กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครู และเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ 12 มาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2550: 41 – 44) ในด้านการปฏิบัติงานในโรงเรียน ครูจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการการจัดการการศึกษาปฐมวัย ต้องมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ของเด็ก จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก สนองความต้องการความสนใจของเด็กทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เด็กต้องได้รับการส่งเสริมพัฒนาการ ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา โดยต้องพัฒนาความสามารถเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นฐานการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เพราะมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร มีความสามารถเลือกใช้วิธีการประเมินเด็กปฐมวัยที่เหมาะสมที่สุดนั่นคือ การสังเกต และการบันทึกข้อมูลเก็บไว้ในรูปแบบต่างๆ เช่น บันทึกแบบสั้น แบบสังเกต แบบมาตราวัดประมาณค่า เป็นต้น ควรเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ อาจทำในรูปแบบของแฟ้มผลงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดร่วมกันของบุคลากรที่จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เนื่องจากเด็กเล็กมีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและสมองอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในช่วงขวบปีแรกและมีความเสี่ยงต่อสภาพความผิดปกติต่างๆ จึงจำเป็นต้องเฝ้าระวังและติดตามดูแลอย่างใกล้ชิด พ่อแม่ ผู้เลี้ยงดูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กควรสังเกตพัฒนาการเด็กจากคุณลักษณะตามวัย โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กแต่ละคน กรมวิชาการ (2546: 40) ทั้งนี้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการสรุปผลการประเมินพัฒนาการ และรายงานผลรายบุคคลอย่างเป็นระบบ นำผลการประเมินพัฒนาการด้านต่างๆ ในรูปแบบ เทคนิค วิธีการ ที่นำมาใช้ เพื่อการจัดประสบการณ์ และออกแบบจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการ มีการนำผลประเมินการจัดประสบการณ์มาปรับปรุงพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก แต่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในสมรรถนะ 4 ด้าน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูปฐมวัยเป็นการค้นพบปัญหา ข้อสังเกต หรือข้อสงสัยในการจัดกิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัย และสามารถแก้ปัญหา พัฒนาการเรียนรู้ และโดยรวบรวมข้อมูลการวิจัย มีขั้นตอนการสรุปผลอย่างเป็นระบบ หรือพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น แต่ในปัจจุบัน พบว่า ครูขาดความเข้าใจในกระบวนการวิจัย และขาดทักษะปฏิบัติการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุมา รุ่งเรืองวิชกุล (2556: 188 – 189) ที่พบว่า ครูขาดความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัยต้องการความช่วยเหลือในด้านความรู้ให้มีวิทยากรที่เชี่ยวชาญในการวิจัยมาแนะนำ ครูขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่องอย่างต่อเนื่อง ครูขาดความละเอียด รอบคอบ อดทน ช่างสังเกต ใฝ่หาความรู้ ความมุ่งมั่นในการทำวิจัย การทำงานที่เป็นระบบ อีกทั้งครูมีงานพิเศษนอกเหนือจากการสอนมากจึงไม่มีเวลาทำการวิจัยในชั้นเรียน

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการพัฒนาครู ปัจจัยองค์กรกับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยการพัฒนาครู และปัจจัยองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ โดยการพัฒนาครูภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย รองลงมาคือ ปัจจัยพัฒนาครู ตามลำดับ นั่นคือ ปัจจัยการพัฒนาที่มีระดับการปฏิบัติการสูงขึ้น จะมีความสามารถในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัยเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังที่ ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2541: 111) ได้กล่าวถึง การพัฒนาครูว่า ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและบุคลากรอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ ต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลา ดังนั้นทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม อยู่ในระดับดีเสมอ ต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกันการพัฒนาตนเองและบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ทุกคนอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และแนวคิดของ เอ็ดวิน ล็อค (Edwin, Locke) นักปราชญ์ชาวอังกฤษ (Locke; & Latham. 1990: Online) ที่กล่าวว่า วงจรของการปฏิบัติงานที่ดีเป็นตัวเริ่มในสิ่งที่ต้องการ เป้าหมาย หรือความท้าทายในงาน ซึ่งเป็นทฤษฎีในการกำหนดเป้าหมายเพื่อเป็นแรงจูงใจของพนักงานที่จะนำไปปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายและผลงาน และเป็นการท้าทายในเป้าหมาย จะนำไปสู่แรงจูงใจและประสิทธิภาพของผลงานที่ดี

4. การศึกษาปัจจัยการพัฒนาครู และปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยการพัฒนาครู และปัจจัยองค์กรส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยปัจจัยการพัฒนาครู มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา คือ ปัจจัยองค์กรตามลำดับ ผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะปัจจัยการพัฒนาครู ก่อให้เกิดทักษะและสมรรถนะอย่างเห็นได้ชัดกว่าปัจจัยองค์กร ดังที่ เยาวมัลย์ วิเศษ (2548: 4) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครูปฐมวัย

คือ กระบวนการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ครู มีความมุ่งมั่น หรือความประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และมีประสบการณ์ทางการสอนระดับการศึกษาปฐมวัย ตลอดจนทัศนคติต่อการทำงาน เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาเด็กให้เกิดการเรียนรู้เต็มศักยภาพ อันจะเป็นผลให้การทำงานของครู มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฮาร์กรีฟ (Hargreaves, Andy. 1992: Online) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเข้าใจในการพัฒนาครูซึ่งต้องสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาด้วยตนเอง การตอบสนองของตัวครู วัฒนธรรมการสอน ความเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของครู และผลการวิจัยของ กันนิง (Gunning, Amanda. 2004: Online) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในตนเองและความมั่นใจในการสอนวิทยาศาสตร์ จากการวิจัยนี้ ประสิทธิภาพในตนเองนั้นเป็นสิ่งสำคัญลำดับแรกๆ ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาการสอนได้ ดังนั้นจากข้อมูล และผลการวิจัยทำให้พบว่า ปัจจัยการพัฒนาครูมีความจำเป็น และสะท้อนผลการสร้างสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยได้อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความสามารถสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย ระดับการปฏิบัติปัจจัยการพัฒนาครู และปัจจัยองค์กร อยู่ในระดับดี ดังนั้นผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรรักษามาตรฐานและพัฒนาความสามารถและระดับการปฏิบัติให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

1.2 สถานศึกษา ผู้บริหาร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรกำหนดนโยบายพัฒนาอบรมเสริมความรู้ให้ครูปฐมวัยที่มีประสบการณ์และไม่มีประสบการณ์อยู่เสมอโดยการแยกกลุ่มกัน ให้ได้รับการพัฒนาด้านสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เพราะจะทำให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง

1.3 สถานศึกษา ผู้บริหาร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เขตควรสนับสนุนปัจจัยต่างๆ เพื่อช่วยให้โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้ทัดเทียมกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งได้แก่ งบประมาณ บุคลากร วัสดุ ครุภัณฑ์ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในด้านอื่นๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของครู

2.2 ศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตอื่น

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยกับประสิทธิภาพและคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษา



บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2540). คู่มือหลักสูตรก่อนประถมศึกษา พุทธศักราช 2540 (อายุ 3 – 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- กาญจนพันธ์ อักษรสิทธิ์. (2548). การศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่มีผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2542). การเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยเรียน 3 – 5 ขวบ. กรุงเทพฯ: โชติสุขการพิมพ์.
- . (2545). รูปแบบการเรียนการสอนปฐมวัยศึกษา. กรุงเทพฯ: สาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- . (2547). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: เอดิสัน เพรส โปรดักชั่น
- . (2544). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร
- งามนิจ จันทร. (2536). สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จีระพันธุ์ พูลพัฒน์; และ คำแก้ว ไกรสรพงษ์. (2544). การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยไทย : ตามแนวคิดมอนเตสซอรี. กรุงเทพฯ: สถาบันแห่งชาติเพื่อการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2541). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2543). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- นิตยา กัณณิกามรณ์. (2553). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- นิสสากร พิมพ์ทอง. (2545). ความต้องการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขต จังหวัดชลบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุหงา ลิ้มโกมุท. (2547). ตัวแปรที่พยากรณ์สมรรถภาพของครูระดับก่อนประถมศึกษาในโรงเรียน อนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจวรรณ อินตะวงษ์. (2554). การวิเคราะห์สมรรถนะที่สามารถจำแนกการเลื่อนวิทยฐานะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและ ประเมินผลการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ประทวน มูลหล้า. (2550). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับ มัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- . (2554). โรงเรียนอนุบาลเกือบ5พันโรงเรียนไม่ผ่านการประเมิน. สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2554, จาก <http://www.thaischool.in.th/tringam/newseducation/5421/>
- วัชรินทร์ ล้ออุทัย. (2554). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2553). ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านาวิทยา.
- สมชาย เทพแสง. (2553). กลยุทธ์ของผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน. นนทบุรี: ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ: ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิก.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2548). หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2545). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2545 – 2559. กรุงเทพฯ: ถ่ายเอกสาร.
- . (2555). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559. กรุงเทพฯ: ถ่ายเอกสาร.

- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน). (2553). ข้อมูลของโรงเรียนที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบที่ 2. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2554, จาก <http://www.onesqa.or.th/onesqa/th/Report/index.php?SystemModuleKey=product&inputSchoolName=&inputSumReport=2&inputTypeSumReport=1&inputMinistryID=41&inputArrange=0>
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2555). รายงานการวิจัยเรื่องมาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ: โบนัส พรี่เพรส.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2550). แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สิทธิ จิตต์นิลวงศ์. (2552). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนสองภาษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุกัญญา รัตมิตรรณโชติ. (2547). *Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้*. กรุงเทพฯ: ถ่ายเอกสาร
- สมณฑา จุลชาติ. (2546). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัญชลี เสงี่ยมกุล. (2549). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อัฐพล อินตะเสนา. (2552). การวิจัยแบบผสมเพื่อศึกษาผลกระทบของการเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อุษา จันทรคร. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมวัย เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Baltus, R. K. (1994). *Personal Psychology for Life and Work*. 4th ed. Ohio: Macmillan, McGraw-hill.
- Barnard. C. I. (1938). *The Function of an Executive*. Cambrid: Harward University Press.

- Baron, Robert A.; & Greenberg, J. (1990). *Behavior in Organization*. 3ed ed. New York: Allyn and Bacon.
- Beyer, Judith E.; & Marshall. (1981). The Interpersonal Dimension of Collegiality. *Nursing Outlook*. 29: 662 – 665.
- Brewer, Jo Ann. (2004). *Introduction to Early Childhood Education : Preschool Through Primary Grades*. Boston: Allyn and Bacon.
- Carlson, Barbara Louise. (1984). *A Survey of Curriculum Related Issues in Kindergarten*.
- Castetter, William B. (1976). *The Personnel Function in Educational Administration*. 2nd ed. New York: Macmillan.
- Core Competency of Public University Supporting-line Administrators : An Analysis, Techniques of Development and Structure of the Program for Development. (2008, January – December). *Educational Journal of Thailand*.
- Hussein Al-Oshaibat; & Ong Saw Lan. (2012). *A Factor Analysis of Teacher Competency in Technology Ismail Raob*. Malaysia: New Horizons in Education University Saints Malaysia.
- Jackson, T.; & Margaret, N. (1998). *Factors Affecting Achievement Motivation in Women : Affiliation, Self-esteem, Life Satisfaction, and Definitions of Success*. Retrieved February 15, 2013, from <http://www.thailis.uni.net.th/>
- Katherine, Ray; & Maureen C. Smith. (2010). The Kindergarten Child : What Teachers and Administrators Need to Know to Promote Academic Success in all Children. *Early Childhood Education*.
- Maria Luiza Dantas. (2007, Winter). Building Teacher Competency to Work with Diverse Learners in the Context of International Education. *Teacher Education Quarterly*.
- McClelland, D.C. (1965). *Toward a Theory of Motive Acquisition*. American: Psychologist.
- . (1987). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pacharawit Chansirisira. (2012). *Study of Core Competency Elements and Factors Affecting Performance Efficiency of Government Teachers in Northeastern Thailand*. Thailand: International Education Studies.
- Relationship between Teachers' ICT Competency, Confidence Level, and Satisfaction Toward ICT Training Programmed : A Case Study among Postgraduate Students. (2012). *The Turkish Online Journal of Educational Technology*.
- Senge, P. M.; et al. (1999). *The Fifth Discipline Field Book Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. London: Nicholas Brealey.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/๒ ๐๖๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนตรีภัก

เนื่องด้วย นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กทม.” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ~~ศาสตราจารย์~~ นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-199-1224



ที่ ศธ 0519.12/2๐6๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน **จางพงศ์พิไล นรินทร์นุก**

เนื่องด้วย นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กทม.” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 085-199-1224



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/2๕63 วันที่ ๑ พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพฑูริย์ อ่อนมั่ง

เนื่องด้วย นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กทม.” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 085-199-1224



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศร 0519.12/๒๕๖๔ วันที่ ๑ พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กทม.” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์รังรอง สมมิตร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 085-199-1224

ที่ ศธ 0519.12/ 5156



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๕ พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีวิกรม์

เนื่องด้วย นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอนระดับปฐมวัยตอบแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2557 ถึงเดือนธันวาคม 2557

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-1999-1224



ที่ ศธ 0519.12/ 5 157

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกุ๊กไก่

เนื่องด้วย นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตครุผู้สอนระดับปฐมวัยตอบแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2557 ถึงเดือนธันวาคม 2557

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-1999-1224

ที่ ศธ 0519.12/ 5 15 6



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

25 พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

เนื่องด้วย นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตขอทราบข้อมูลจากผู้สอนระดับปฐมวัยตอบแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2557 ถึงเดือนธันวาคม 2557

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตขอให้ นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-1999-1224

ที่ ศธ 0519.12/ 5๕59



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๕ พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบริบูรณ์ศิลปรังสิต

เนื่องด้วย นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตขอความเห็นชอบข้อมูลจากผู้สอนระดับปฐมวัย ตอบแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2557 ถึงเดือนธันวาคม 2557

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตขอความเห็นชอบให้ นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-1999-1224

ที่ ศธ 0519.12/ 5๒๖0



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒5 พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระหฤทัยดอนเมือง

เนื่องด้วย นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอนระดับปฐมวัยตอบแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2557 ถึงเดือนธันวาคม 2557

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 085-1999-1224

ที่ ศธ 0519.12/ 5๒๖1



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

15 พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชาลีสมุทร

เนื่องด้วย นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอนระดับปฐมวัยตอบแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2557 ถึงเดือนธันวาคม 2557

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-1999-1224

ที่ ศธ 0519.12/ 5163



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๕ พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสุราษฎร์

เนื่องด้วย นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลครูผู้สอนระดับปฐมวัยตอบแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2557 ถึงเดือนธันวาคม 2557

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-1999-1224

ที่ ศธ 0519.12/ 5 ๒๖ 4



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑5 พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสายอักษร

เนื่องด้วย นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอนระดับปฐมวัยตอบแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2557 ถึงเดือนธันวาคม 2557

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-1999-1224

ที่ ศธ 0519.12/ ๕๒๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๕ พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชินวร

เนื่องด้วย นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตขอความเห็นชอบจากผู้สอนระดับปฐมวัย ตอบแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2557 ถึงเดือนธันวาคม 2557

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตขอความเห็นชอบให้ นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-1999-1224

ที่ ศธ 0519.12/ 5266



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

จ.5 พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมีนประสาธวิทยา

เนื่องด้วย นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตขอทราบข้อมูลจากผู้สอนระดับปฐมวัยตอบแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2557 ถึงเดือนธันวาคม 2557

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตขอให้ นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-1999-1224

ที่ ศธ 0519.12/ 5 ๒๕๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๕ พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเลิศหล้า

เนื่องด้วย นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลระดับปฐมวัยตอบแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2557 ถึงเดือนธันวาคม 2557

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-1999-1224

ที่ ศธ 0519.12/ 5๒๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒5 พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปทุมวิทยารามอินทรา

เนื่องด้วย นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอนระดับปฐมวัย ตอบแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2557 ถึงเดือนธันวาคม 2557

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-1999-1224

ที่ ศธ 0519.12/ 5๒๖๙



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนฤทธิไกรศึกษา

เนื่องด้วย นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอนระดับปฐมวัยตอบแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2557 ถึงเดือนธันวาคม 2557

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-1999-1224

ที่ ศธ 0519.12/ 5 ๒๖๐



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๕ พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกัลยาวิทย์

เนื่องด้วย นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตขอทราบข้อมูลจากผู้สอนระดับปฐมวัย ตอบแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2557 ถึงเดือนธันวาคม 2557

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตขอทราบข้อมูลให้ นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-1999-1224

ที่ ศธ 0519.12/ 5 ๕๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๕ พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอมรรัตน์

เนื่องด้วย นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตขอทราบข้อมูลจากผู้สอนระดับปฐมวัย แบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2557 ถึงเดือนธันวาคม 2557

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตขอให้ นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-1999-1224

ที่ ศธ 0519.12/ 5๖๖๑



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๕ พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอานวยศิลป์

เนื่องด้วย นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตครูผู้สอนระดับปฐมวัยตอบแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2557 ถึงเดือนธันวาคม 2557

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 085-1999-1224

ภาคผนวก ข

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- ตารางแสดงสถิติ แจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

อาจารย์ประจำ

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร.รังรอง สมมิตร

อาจารย์ประจำ

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์สมใจ นรินทร์นอก

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เขต 2

อาจารย์ บุษบา พันธุ์ฤทธิ์

ผู้อำนวยการ

โรงเรียนตรีภักดิ์

อาจารย์ จันทนา เปียทอง

ผู้อำนวยการ

โรงเรียนปัทมวิเศษ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง:

1. จุดประสงค์ของแบบสอบถามนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร และจึงนำผลไปวิเคราะห์ในขอบเขตที่ศึกษา
2. ขอให้ท่านโปรดพิจารณาแบบสอบถาม และให้คะแนนข้อความในแต่ละข้อตามความเป็นจริง
3. โปรดกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ
4. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยชีวสังคม
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย
 - ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาครู
 - ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

พรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยชีวิตสังคม เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบถาม มีลักษณะ
ข้อคำถามให้เติมคำ และแบบตรวจสอบรายการ Check List ☐

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. วุฒิการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

2. ประสบการณ์การทำงาน (นับจนถึงวันที่ 22 กันยายน 2557)

..... ปี เดือน

คำชี้แจง: แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครู
ปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร มีลักษณะคำถาม
แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับที่ตรงกับ
ความเป็นจริงมากที่สุด

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย ท่านคิดว่าท่านมีความสามารถในด้านต่างๆ มากน้อยเพียงใด

สมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย	ระดับความสามารถ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. การวิเคราะห์หลักสูตรและผู้เรียน					
1.1 การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อวางแผนการจัดประสบการณ์					
1.2 การกำหนดสาระการเรียนรู้รายปีตามโครงสร้างหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546					
1.3 การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้รายปี					
1.4 การวิเคราะห์การใช้หลักสูตรที่ผ่านมาเพื่อวางแผนในการพัฒนาผู้เรียน					
1.5 การวิเคราะห์พัฒนาการเด็กเป็นรายบุคคล					
1.6 ทักทายการค้นหาคำปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของเด็ก					
1.7 การจัดทำข้อมูลเด็กปฐมวัยรายบุคคล พร้อมบันทึกอย่างเป็นระบบ					
1.8 ทักทายการวางแผนจัดประสบการณ์ตามพัฒนาการที่แตกต่างของเด็ก					
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
2.1 การจัดกิจกรรมโดยเน้นเด็กได้รับประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5					
2.2 การส่งเสริมให้เด็กเลือกทำกิจกรรมตามความต้องการความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล					
2.3 การกระตุ้นและจัดกิจกรรมโดยส่งเสริมให้เด็กร่วมคิด แก้ปัญหด้วยตนเอง					
2.4 ทักทายการประดิษฐ์คิดค้น จัดทำสื่อระดับปฐมวัยที่ทันสมัยและส่งเสริมพัฒนาการเด็กตามความมุ่งหมายของการเรียนรู้					
2.5 การนำสื่อปฐมวัยทั้งสื่อที่เป็นของจริงและของจำลองมาใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย					
2.6 การปรับปรุงสื่อระดับปฐมวัยทุกครั้งหลังใช้สื่อให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น					
3. การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้					
3.1 การวางแผนและจัดเก็บข้อมูลเพื่อประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยด้านต่างๆ					
3.2 ทักทายการประเมินพัฒนาการของเด็กตามสภาพจริงทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม					
3.3 ทักทายการสร้างเครื่องมือประเมินพัฒนาการด้วยรูปแบบที่หลากหลาย					
3.4 ทักทายการใช้เครื่องมือตามขั้นตอนการประเมินอย่างถูกต้องและเหมาะสม					
3.5 การนำผลการจัดการประเมินแต่ละระยะมาพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน					
3.6 การสรุปผลการประเมินพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อบ่งบอกระดับความสามารถของผู้เรียน					
3.7 การเขียนรายงานการประเมินผู้เรียนรายบุคคลอย่างเป็นระบบ					

สมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ปฐมวัย	ระดับความสามารถ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้					
4.1 ทักษะการวิเคราะห์ผลจากการจัดกิจกรรมหรือการวัดผลการเรียนรู้มา กำหนดปัญหาเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านต่างๆ					
4.2 ทักษะการวิเคราะห์ผลจากการจัดกิจกรรมหรือการวัดผลการเรียนรู้มา กำหนดปัญหาเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมหรือการวัดผลของผู้เรียน					
4.3 ทักษะการคิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนในด้าน ต่างๆที่เป็นปัญหา					
4.4 ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาผู้เรียนในชั้นเรียน					
4.5 ทักษะเกี่ยวกับการเขียนงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้					
4.6 ทักษะการนำเสนอผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียน					
5. การพัฒนาครูภายในสถานศึกษา					
5.1 สถานศึกษาจัดให้มีการติดตามประเมินการสอนในชั้นเรียนจากผู้บริหารหรือ ครูผู้มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย					
5.2 การนิเทศภายในสถานศึกษาให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการจัดประสบการณ์ และการพัฒนางานตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย					
5.3 การนิเทศภายในสถานศึกษาให้คำแนะนำให้รู้จักปรับปรุงวิธีการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล					
5.4 สถานศึกษาส่งเสริมให้รับรู้ข้อมูลข่าวสารประจำวันจากห้องสมุดหรือแหล่ง เรียนรู้ทั้งภายในสถานศึกษา เช่น หนังสือพิมพ์ หนังสือรายสัปดาห์ วิทยุ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต เพื่อนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในการจัดประสบการณ์					
5.5 สถานศึกษาจัดให้มีห้องปฏิบัติการต่างๆเพียงพอต่อการอำนวยความสะดวก ในการสืบค้นข้อมูล					
5.6 สถานศึกษาส่งเสริมให้สำรวจ พิจารณาดตนเอง และวิเคราะห์ตนเองผ่านการ ปฏิบัติงาน					
5.7 สถานศึกษาส่งเสริมให้ได้คำแนะนำตามผลการประเมินของผู้บริหาร สถานศึกษามาใช้พัฒนาทักษะในการจัดประสบการณ์					
5.8 สถานศึกษาได้จัดกิจกรรมวิชาการภายในสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ กับผู้ร่วมงาน					
5.9 สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการระดมความคิดร่วมกันเมื่อเข้าประชุมเพื่อ นำไปสู่การพัฒนาการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของผู้สอน					

สมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ปฐมวัย	ระดับความสามารถ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
6. การพัฒนาครูภายนอกสถานศึกษา					
6.1 สถานศึกษาส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาปฐมวัยจากหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆภายนอกสถานศึกษา					
6.2 สถานศึกษาส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมจนเกิดทักษะความสามารถเฉพาะด้าน เกี่ยวกับ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย, การดูแลเด็กปฐมวัย, การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย จากหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆภายนอกสถานศึกษา					
6.3 สถานศึกษาส่งเสริมให้เข้าเยี่ยมชมสถานศึกษา องค์กรและหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญและประสบความสำเร็จด้านการจัดประสบการณ์ทำให้เกิดการพัฒนาเพิ่มทักษะและความรู้ในวิชาชีพ					
6.4 สถานศึกษาส่งเสริมให้เข้าเยี่ยมชมสถานศึกษา องค์กรที่เกี่ยวข้องกับปฐมวัย และหน่วยงานทางการศึกษา โดยนำมาพัฒนาและต่อยอดในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น					
6.5 สถานศึกษาส่งเสริมให้เข้าเยี่ยมชมสถานศึกษาองค์กรและหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญและประสบความสำเร็จ ทำให้สามารถนำแนวทางหรือเทคนิควิธีการมาปรับใช้ในการจัดประสบการณ์					
6.6 ท่านได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทำให้มีทักษะในการจัดประสบการณ์มากขึ้น					
ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร					
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
1.1 ท่านดำเนินการปฏิบัติงานตามตารางการจัดกิจกรรมประจำวันของเด็กปฐมวัย					
1.2 ท่านปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบทั้งการดูแลเด็ก ออกแบบการเรียนรู้ วางแผนการเรียนรู้ เตรียมการสอน และ การจัดประสบการณ์					
1.3 ท่านปฏิบัติงานตามหลักจิตวิทยาในการจัดประสบการณ์และพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆเพื่อการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย					
2. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน					
2.1 ท่านช่วยเหลือแก้ปัญหาาร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา หัวหน้าสายงาน เพื่อนร่วมงาน					
2.2 ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน					
2.3 ท่านเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าสายงานพร้อมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
2.4 ท่านให้ความรัก ความเอาใจใส่ต่อเด็ก ผ่านการอบรมเลี้ยงดูเด็กเป็นอย่างดี					

ตารางแสดงสถิติ แจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย
ด้านการวิเคราะห์หลักสูตรและผู้เรียน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	สมรรถนะ
1. การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อวางแผนการจัดประสบการณ์	3.97	.784	มาก
2. การกำหนดสาระการเรียนรู้รายปีตามโครงสร้างหลักสูตรการศึกษา ปฐมวัย พุทธศักราช 2546	3.92	.660	มาก
3. การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ รายปี	4.04	.780	มาก
4. การวิเคราะห์การใช้หลักสูตรที่ผ่านมาเพื่อวางแผนในการพัฒนาผู้เรียน	3.96	.629	มาก
5. การวิเคราะห์พัฒนาการเด็กเป็นรายบุคคล	4.02	.678	มาก
6. ทักษะการค้นหาคำถามและความต้องการที่แท้จริงของเด็ก	3.97	.683	มาก
7. การจัดทำข้อมูลเด็กปฐมวัยรายบุคคล พร้อมบันทึกอย่างเป็นระบบ	3.98	.672	มาก
8. ทักษะการวางแผนจัดประสบการณ์ตามพัฒนาการที่แตกต่างของเด็ก	4.09	.624	มาก
รวม	3.99	.524	มาก

จากตาราง 12 พบว่า การวิเคราะห์หลักสูตรและผู้เรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) และพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสามารถอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยทักษะการวางแผนจัดประสบการณ์ตามพัฒนาการที่แตกต่างของเด็กมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้รายปี ($\bar{X} = 4.04$) การวิเคราะห์พัฒนาการเด็กเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.02$) การจัดทำข้อมูลเด็กปฐมวัยรายบุคคล พร้อมบันทึกอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.98$) และการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อวางแผนการจัดประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ โดยที่ การกำหนดสาระการเรียนรู้รายปีตามโครงสร้างหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 มีประสบการณ์ระดับมากมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.92$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	สมรรถนะ
1. การจัดกิจกรรมโดยเน้นเด็กได้รับประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5	4.14	.701	มาก
2. การส่งเสริมให้เด็กเลือกทำกิจกรรมตามความต้องการความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.11	.616	มาก
3. การกระตุ้นและจัดกิจกรรมโดยส่งเสริมให้เด็กร่วมคิด แก้ปัญหาด้วยตนเอง	4.04	.648	มาก
4. ทักษะการประดิษฐ์คิดค้น จัดทำสื่อระดับปฐมวัยที่ทันสมัยและส่งเสริมพัฒนาการเด็กตามความมุ่งหมายของการเรียนรู้	3.98	.622	มาก
5. การนำสื่อปฐมวัยทั้งสื่อที่เป็นของจริงและของจำลองมาใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย	4.15	.713	มาก
6. การปรับปรุงสื่อระดับปฐมวัยทุกครั้งหลังใช้สื่อให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	3.93	.695	มาก

จากตาราง 13 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความสามารถอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการนำสื่อปฐมวัยทั้งสื่อที่เป็นของจริงและของจำลองมาใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมโดยเน้นเด็กได้รับประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ($\bar{X} = 4.14$) การส่งเสริมให้เด็กเลือกทำกิจกรรมตามความต้องการความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.11$) และการกระตุ้นและจัดกิจกรรมโดยส่งเสริมให้เด็กร่วมคิด แก้ปัญหาด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ โดยที่การปรับปรุงสื่อระดับปฐมวัยทุกครั้งหลังใช้สื่อให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นมีประสบการณ์ระดับดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.93$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานของสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย
ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้

ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	สมรรถนะ
1. การวางแผนและจัดเก็บข้อมูลเพื่อประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัย ด้านต่าง ๆ	3.98	.662	มาก
2. ทักษะการประเมินพัฒนาการของเด็กตามสภาพจริงทั้งรายบุคคล และรายกลุ่ม	4.01	.769	มาก
3. ทักษะการสร้างเครื่องมือประเมินพัฒนาการด้วยรูปแบบที่ หลากหลาย	3.95	.674	มาก
4. ทักษะการใช้เครื่องมือตามขั้นตอนการประเมินอย่างถูกต้องและ เหมาะสม	3.94	.648	มาก
5. การนำผลการวัดการประเมินแต่ละระยะมาพัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	3.99	.695	มาก
6. การสรุปผลการประเมินพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อบ่งบอกระดับ ความสามารถของผู้เรียน	3.99	.622	มาก
7. การเขียนรายงานการประเมินผู้เรียนรายบุคคลอย่างเป็นระบบ	4.06	.634	มาก
รวม	3.99	0.528	มาก

จากตาราง 14 การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความสามารถอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการเขียนรายงานการประเมินผู้เรียนรายบุคคลอย่างเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ ทักษะการประเมินพัฒนาการของเด็กตามสภาพจริงทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม ($\bar{X} = 4.01$) การนำผลการวัดการประเมินแต่ละระยะมาพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และ การสรุปผลการประเมินพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อบ่งบอกระดับความสามารถของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ โดยที่ ทักษะการใช้เครื่องมือตามขั้นตอนการประเมินอย่างถูกต้องและเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.94$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครูปฐมวัย ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	สมรรถนะ
1. ทักษะการวิเคราะห์ผลจากการจัดกิจกรรมหรือการวัดผลการเรียนรู้ มากำหนดปัญหาเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านต่างๆ	3.90	.648	มาก
2. ทักษะการวิเคราะห์ผลจากการจัดกิจกรรมหรือการวัดผลการเรียนรู้ มากำหนดปัญหาเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมหรือการวัดผลของผู้เรียน	3.93	.663	มาก
3. ทักษะการคิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆเพื่อพัฒนาผู้เรียนใน ด้านต่างๆ ที่เป็นปัญหา	3.92	.675	มาก
4. ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาผู้เรียนในชั้นเรียน	3.97	.683	มาก
5. ทักษะเกี่ยวกับการเขียนงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	3.94	.718	มาก
6. ทักษะการนำเสนอผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียน	4.05	1.108	มาก
รวม	3.95	0.570	มาก

จากตาราง 15 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดย ทักษะการนำเสนอผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือ ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาผู้เรียนในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.97$) และทักษะเกี่ยวกับการเขียนงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.94$) ตามลำดับ โดยที่ทักษะการวิเคราะห์ผลจากการจัดกิจกรรมหรือการวัดผลการเรียนรู้มากำหนดปัญหาเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านต่างๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.90$)

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยการพัฒนาคู

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานของปัจจัยการพัฒนาคู ในภาพรวมแต่ละด้าน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
การพัฒนาคูภายในสถานศึกษา	4.06	0.515	มาก
การพัฒนาคูภายนอกสถานศึกษา	4.01	0.555	มาก

จากตาราง 16 ปัจจัยการพัฒนาคู ในภาพรวมแต่ละด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาคูภายในสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ การพัฒนาคูภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ



ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานของปัจจัยการพัฒนาคู ด้านการพัฒนาคูภายในสถานศึกษา

ด้านการพัฒนาคูภายในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. สถานศึกษาจัดให้มีการติดตามประเมินการสอนในชั้นเรียนจากผู้บริหารหรือครูผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย	4.13	.771	มาก
2. การนิเทศภายในสถานศึกษาให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการจัดประสบการณ์และการพัฒนางานตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	4.11	.665	มาก
3. การนิเทศภายในสถานศึกษาให้คำแนะนำให้รู้จักปรับปรุงวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.12	.639	มาก
4. สถานศึกษาส่งเสริมให้รับรู้ข้อมูลข่าวสารประจำวันจากห้องสมุดหรือแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในสถานศึกษา เช่น หนังสือพิมพ์ หนังสือรายสัปดาห์ วิทยุ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต เพื่อนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในการจัดประสบการณ์	4.01	.649	มาก
5. สถานศึกษาจัดให้มีห้องปฏิบัติการต่างๆ เพียงพอต่อการอำนวยความสะดวกในการสืบค้นข้อมูล	3.86	.708	มาก
6. สถานศึกษาส่งเสริมให้สำรวจ พิจารณาตนเอง และวิเคราะห์ตนเองผ่านการปฏิบัติงาน	4.13	.683	มาก
7. สถานศึกษาส่งเสริมให้ได้้นำคำแนะนำตามผลการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษามาใช้พัฒนาทักษะในการจัดประสบการณ์	4.05	.672	มาก
8. สถานศึกษาได้จัดกิจกรรมวิชาการภายในสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ร่วมงาน	4.09	.630	มาก
9. สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการระดมความคิดร่วมกันเมื่อเข้าประชุมเพื่อนำไปสู่การพัฒนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของผู้สอน	4.07	.641	มาก
รวม	4.06	0.515	มาก

จากตาราง 17 การพัฒนาคูภายในสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดย สถานศึกษาจัดให้มีการติดตามประเมินการสอนในชั้นเรียนจากผู้บริหารหรือครูผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย และสถานศึกษาส่งเสริมให้สำรวจ พิจารณาตนเอง และวิเคราะห์ตนเองผ่านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา คือ การนิเทศภายในสถานศึกษาให้คำแนะนำให้รู้จักปรับปรุงวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.12$) และการนิเทศภายในสถานศึกษาให้คำแนะนำเกี่ยวกับ

วิธีการจัดประสบการณ์และการพัฒนางานตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ โดยที่สถานศึกษาจัดให้มีห้องปฏิบัติการต่างๆเพียงพอต่อการอำนวยความสะดวกในการสืบค้นข้อมูล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.86$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานของปัจจัยการพัฒนาคู ด้านการพัฒนาคูภายนอกสถานศึกษา

ด้านการพัฒนาคูภายนอกสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. สถานศึกษาส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาปฐมวัยจากหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆภายนอกสถานศึกษา	4.14	.708	มาก
2. สถานศึกษาส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมจนเกิดทักษะความสามารถเฉพาะด้าน เกี่ยวกับ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย, การดูแลเด็กปฐมวัย, การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย จากหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆภายนอกสถานศึกษา	4.10	.723	มาก
3. สถานศึกษาส่งเสริมให้เข้าเยี่ยมชมสถานศึกษา องค์กรและหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญและประสบความสำเร็จด้านการจัดประสบการณ์ทำให้เกิดการพัฒนา เพิ่มทักษะและความรู้ในวิชาชีพ	3.94	.738	มาก
4. สถานศึกษาส่งเสริมให้เข้าเยี่ยมชมสถานศึกษา องค์กรที่เกี่ยวข้องกับปฐมวัยและหน่วยงานทางการศึกษา โดยนำมาพัฒนาและต่อยอดในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	3.93	.692	มาก
5. สถานศึกษาส่งเสริมให้เข้าเยี่ยมชมสถานศึกษาองค์กรและหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญและประสบความสำเร็จ ทำให้สามารถนำแนวทางหรือเทคนิควิธีการมาปรับใช้ในการจัดประสบการณ์	3.97	.650	มาก
6. การได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทำให้มีทักษะในการจัดประสบการณ์มากขึ้น	3.99	.659	มาก
รวม	4.01	0.555	มาก

จากตาราง 18 การพัฒนาคูภายนอกสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดย สถานศึกษาส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาปฐมวัย จากหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆภายนอกสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้เข้ารับการ

อบรมจนเกิดทักษะความสามารถเฉพาะด้าน เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย, การดูแลเด็กปฐมวัย การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย จากหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ ภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.10$) และการได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทำให้มีทักษะในการจัดประสบการณ์มากขึ้น ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ โดยที่สถานศึกษาส่งเสริมให้เข้าเยี่ยมชมสถานศึกษา องค์กรที่เกี่ยวข้องกับปฐมวัยและหน่วยงานทางการศึกษา โดยที่นำมาพัฒนาและต่อยอดในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.93$)

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยองค์กร

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานของปัจจัยองค์กร ในภาพรวมแต่ละด้าน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
4.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.21	0.581	มาก
4.2 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.28	0.533	มาก

จากตาราง 19 ปัจจัยองค์กร ในภาพรวมแต่ละด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีระดับการปฏิบัติระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานของปัจจัยองค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. การดำเนินการปฏิบัติงานตามตารางการจัดกิจกรรมประจำวันของเด็กปฐมวัย	4.15	.713	มาก
2. การปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบทั้งการดูแลเด็ก ออกแบบการเรียนรู้ วางแผนการเรียนรู้ เตรียมการสอน และ การจัดประสบการณ์	4.32	.676	มาก
3. การปฏิบัติงานตามหลักจิตวิทยาในการจัดประสบการณ์และพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เพื่อการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย	4.16	.664	มาก
รวม	4.21	0.581	มาก

จากตาราง 20 ลักษณะงานที่ปฏิบัติภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดย การปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบทั้งการดูแลเด็ก ออกแบบการเรียนรู้ วางแผนการเรียนรู้ เตรียมการสอน และ การจัดประสบการณ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานตามหลักจิตวิทยาในการจัดประสบการณ์และพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เพื่อการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ โดยที่การดำเนินการปฏิบัติงานตามตารางการจัดกิจกรรมประจำวันของเด็กปฐมวัย ($\bar{X} = 4.15$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐานของปัจจัยองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. การช่วยเหลือแก้ปัญหาาร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา หัวหน้าสายงาน เพื่อนร่วมงาน	4.18	.639	มาก
2. การปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน	4.30	.596	มาก
3. การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าสายงานพร้อมให้ความ ร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.31	.576	มาก
4. การให้ความรัก ความเอาใจใส่ต่อเด็ก ผ่านการอบรมเลี้ยงดูเด็ก เป็นอย่างดี	4.35	.663	มาก
รวม	4.28	0.533	มาก

จากตาราง 21 ความสัมพันธ์ในหน่วยงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดย การให้ความรัก ความเอาใจใส่ต่อเด็ก ผ่านการอบรมเลี้ยงดูเด็กเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมาคือ การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา และหัวหน้าสายงานพร้อมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ โดยที่การช่วยเหลือแก้ปัญหาาร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา หัวหน้าสายงาน เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.18$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล นางพรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ
 วันเดือนปีเกิด 30 กรกฎาคม 2527
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 39/395 แขวงสนามบิน เขตดอนเมือง
 กรุงเทพมหานคร 10310
 ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปฐมวัย
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนตรีภักดิ์ อำเภอบางปะอิน
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2544 มัธยมศึกษาตอนปลาย
 จาก โรงเรียนสตรีวิทยา 2
 เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร
 พ.ศ. 2549 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) รัฐศาสตร์
 จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 กรุงเทพมหานคร
 พ.ศ. 2558 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา
 จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 กรุงเทพมหานคร