

การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์

ของ

ปองทิพย์ เทพอารีย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2551

การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์

ของ

ปองทิพย์ เทพอารีย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

ปองทิพย์ เทพอารีย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2551

ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2551). *การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาเปรียบเทียบและรวบรวมข้อเสนอแนะการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ในด้านความรู้ 9 ด้าน ได้แก่ ด้านภาษาและเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และด้านความเป็นครู จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา และขนาดของโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างเป็นครู ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2550 จำนวนครู 230 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน โดยรวม ครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวัดและประเมินผล การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา และนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเอง มากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

สำหรับการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

3. การรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่าครูมีความต้องการได้รับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความรู้ และต้องการการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองด้านภาษาและเทคโนโลยี ร้อยละ 53.04 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 47.83 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ร้อยละ 38.26 ด้านการจัดการเรียนรู้ และจิตวิทยาสำหรับครู ร้อยละ 27.83 ด้านการวิจัยทางการศึกษา ร้อยละ 13.91 และด้านความเป็นครู ร้อยละ 8.7 ส่วนในด้านการพัฒนาตนเอง ครูต้องการวิธีการฝึกอบรม ระยะสั้นประมาณ 3 เดือน และการลาศึกษาต่อ สำหรับผู้ที่ยังไม่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี

A STUDY OF SELF DEVELOPMENT OF THE KINDERGARTEN TEACHERS IN
PRIVATE SCHOOLS, BANGKOK

AN ABSTRACT
BY
PONGTIP THEPAREE

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

May 2008

Pongtip Theparee. (2008). *A Study of Self Development of the Kindergarten Teachers in Private Schools, Bangkok*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Asst. Prof. Dr. Puongrat Kesonpat.

The purposes of this research were to study, compare and collect suggestions on self-development of private kindergarten teachers in Bangkok in 9 knowledge categories, i.e. language and technology, curriculum development, knowledge management, psychology for teachers, educational assessment and evaluation, classroom management, educational research, innovation and information technology in classroom, and teacher spirit. The samples were classified according to their teaching experience, education level, and school size.

The sample consisted of 230 teachers from private kindergarten schools under Bangkok Education Service Area Office 1 during the academic year 2007. The research tool was a 5-level rating scale questionnaire on the needs of self-development of teachers in private kindergarten schools in Bangkok in the 9 knowledge categories according to teacher's professional standard. The statistics used in analyzing the data consisted of percentage, average, and standard deviation.

The research findings revealed as follows.

1. The needs of the teachers in private kindergarten schools in self-development according to teacher's professional standard as a whole were in the high level. After analyzing individual categories, it was found that the educational assessment and evaluation, classroom management, educational research, and innovation and information technology were in the highest level.

2. When comparing the needs in self-development in 9 knowledge categories according to the teachers' teaching experience, it was found that they were not different.

When comparing the needs in self-development in 9 knowledge categories according to the teachers' education level, it was found that they were significantly different

at .05 level; the teachers having bachelor degree needed self-development higher than those having lower than bachelor degree.

When comparing the needs in self-development in 9 knowledge categories according to the teachers' school size, it was found that they were not different.

3. The suggestions on self-development of the private kindergarten teachers were as follows. Teachers needed in-service training and supports in order to increase their knowledge in language and technology (53.04%), innovation and information technology (47.83%), curriculum development (38.26%), knowledge management and psychology for teachers (27.83%), educational research (13.91%), and teacher spirit (8.7%). They required a short-term training of about 3 months and temporary leave for continuing study, especially those who did not possess bachelor degree.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ของ ปองทิพย์ เทพอารีย์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ ตันท์เจริญรัตน์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)

วันที่ พฤษภาคม พ.ศ. 2551

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระสุภาภิกข ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรพวง ตันท์เจริญรัตน์ ที่กรุณาเป็นกรรมการพิจารณาโครงการสารนิพนธ์ และสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในพระคุณเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ ดร.นิตย์ ใจนันทน์วาทินิชย์ พันตำรวจตรี ดิษฐภัทร บวรชัย และนางสาวปิยะนันท์ หิรัญย์ชโลธร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถาม และทุกท่านที่ให้การสนับสนุนในการตอบแบบสอบถาม ทำให้การจัดเก็บข้อมูลมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาตามหลักสูตรการบริหารการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนรู้ถึงการนำความรู้ที่ได้รับมา ซึ่งไม่เพียงนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทางการศึกษาเท่านั้น แต่ยังช่วยให้ผู้วิจัยได้ฝึกแบบอย่างการบริหารชีวิตที่ดีจากอาจารย์ทุกท่าน

ส่วนบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อผู้วิจัย คือ ทนตแพทย์ศึกษา เทพอารีย์ และคุณตะลันต์ เทพอารีย์ ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในการศึกษา และเป็นกำลังใจในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ ให้สำเร็จด้วยดี

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พ่อ แม่ ที่เลี้ยงดูและคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนอนุบาล แสงประเสริฐที่สนับสนุนในการเรียน และมีส่วนทำให้ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาด้วยดี

ปองทิพย์ เทพอารีย์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
การบริหารงานโรงเรียนอนุบาลเอกชน.....	11
การพัฒนาตนเอง.....	18
ความหมายของการพัฒนาตนเอง.....	19
หลักการพัฒนาตนเอง.....	21
วิธีการพัฒนาตนเอง.....	28
ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง.....	31
การพัฒนาวิชาชีพครูระดับอนุบาล.....	40
ความต้องการการพัฒนาตนเองด้านความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู.....	44
ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู.....	45
การพัฒนาหลักสูตร.....	46
การจัดการเรียนรู้.....	48
จิตวิทยาสำหรับครู.....	51
การวัดและประเมินผลการศึกษา.....	56
การบริหารจัดการในห้องเรียน.....	57
การวิจัยทางการศึกษา.....	59
นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา.....	59
ความเป็นครู.....	62

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	63
งานวิจัยในประเทศ.....	63
งานวิจัยต่างประเทศ.....	69
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	71
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	71
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	83
กลุ่มตัวอย่าง.....	83
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	84
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
สรุปผลการวิจัย.....	85
อภิปรายผล.....	87
ข้อเสนอแนะ.....	90
บรรณานุกรม.....	91

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	98
ภาคผนวก ก ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	99
ภาคผนวก ข แบบสอบถามและตารางค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร รายด้าน.....	104
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	121
ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือ.....	123
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	132

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนครูผู้สอนในโรงเรียนอนุบาลเอกชนและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 แยกตามขนาดของโรงเรียน.....	72
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพของครู.....	76
3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนา ตนเองด้านความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวม 9 ด้าน (n =230).....	77
4 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน.....	78
5 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....	79
6 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	80

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลก โดยเฉพาะเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้วงการการศึกษาต้องพัฒนาเปลี่ยนแปลงให้เท่าทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น มีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของเด็กไทย มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนให้เป็นแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะต้องมีการนำเทคโนโลยีการศึกษาไปใช้ในการเรียนการสอนอย่างกว้างขวาง การที่ครูผู้สอนจะเปลี่ยนจากการให้ผู้เรียนท่องจำ หรือบอกจุดแล้วให้ผู้เรียนนำไปท่อง ครูผู้สอนจะต้องใช้สื่อการสอนแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางในการสื่อความหมาย มาเสริมแทนสื่อและวิธีการสอนแบบเดิม ซึ่งในส่วนนี้ ครูผู้สอนจะต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้เท่าทันเทคโนโลยี รวมทั้งต้องตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของสื่อการสอนเพื่อให้เป็นเครื่องมือหรือตัวกลางที่จะช่วยให้ผู้สอนและผู้เรียนมีความเข้าใจความหมายที่ตรงกัน (ชยุต จุลชาติ. 2545)

ครูเป็นบุคคลวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน (พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542: มาตรา 4) วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ได้รับการยกย่องและมีเกียรติในสังคม การพัฒนาวิชาชีพครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคม เศรษฐกิจ และวิชาการได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีผลกระทบต่อนักเรียนและรูปแบบการเรียนรู้ ครูจึงไม่สามารถที่จะหยุดการเรียนรู้ โดยต้องพัฒนาทั้งความรู้และเทคนิควิธีการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ การพัฒนาวิชาชีพครูจึงถือเป็นปัจจัยหลักในการนำไปสู่คุณภาพของครูผู้สอน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพที่ดีของผู้เรียนอีกด้วย

ดังนั้น ระบบการเรียนการสอน จึงมีการสื่อความหมายเป็นส่วนสำคัญในการที่จะทำให้นักเรียนเข้าใจในบทเรียน เป็นการสื่อสารแบบสองทาง ไม่ใช่ระบบการสื่อสารแบบทางเดียวอีกต่อไป ซึ่งครูจะต้องพัฒนาทักษะในด้านการสื่อสาร ในการเรียนการสอน ให้มากยิ่งขึ้นด้วย โดยเฉพาะครูในโรงเรียนอนุบาล ซึ่งมีวิธีการสอนที่หลากหลายวิธี เพื่อดึงดูดความสนใจของนักเรียน

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยต่างจากหลักสูตรการศึกษาในระดับอื่น ๆ ตรงที่เป็นหลักสูตรที่ไม่ได้เน้นเนื้อหาวิชา ไม่ได้เน้นประสบการณ์ แต่เป็นหลักสูตรที่เน้นพัฒนาการ โดยมีอายุและพัฒนาการตามวัยของผู้เรียนเป็นกรอบการพัฒนาสาระและประสบการณ์ที่ต้องเป็นทั้งการเรียนรู้ที่

สร้างเสริมพัฒนาการ ส่งเสริมความเป็นมนุษย์ให้อยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข และพร้อมที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียนได้ สารของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยไม่มีข้อกำหนดตายตัวเป็นรายวิชา แต่เป็นกรอบสาระสำหรับครูใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็ก ซึ่งเป็นวัยที่อยากรู้ (กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2547 :10)

คณะกรรมการพัฒนาการศึกษาอบรมและเลี้ยงดูเด็ก (2535) ระบุว่าตัวหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัญหาวิกฤตในการพัฒนาสติปัญญาเด็กได้แก่ การขาดการเตรียมความพร้อมในช่วงปฐมวัยซึ่งอาจเรียกว่าช่วงก่อนประถมศึกษา ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างต่อเนื่อง

การปฏิรูปการศึกษาทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นครูมืออาชีพ คนที่เป็นครูนั้นต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความประพฤติที่ดี มีเจตคติที่ดี เหมาะสมที่จะเป็นครูอย่างแท้จริง มีองค์วิชาชีพครู และมีมาตรฐานวิชาชีพครู เมื่อปฏิบัติในวิชาชีพแล้วต้องมีการกำหนดให้พัฒนาตนเอง เพื่อเลื่อนมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น

การปฏิรูปการศึกษา ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายรัฐธรรมนูญมาตรา 81 ความว่า

“มาตรา 81 รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ”

การปฏิรูปการศึกษาจะต้องขับเคลื่อนเป็นกระบวนการแบบองค์รวม โดยต้องทำทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่ชาติบ้านเมืองต่อไป

การปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษา ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหลักและสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะรัฐธรรมนูญ ได้ระบุไว้ใน มาตรา 81 ให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงกระบวนการในการจัดการเรียนการสอน เปลี่ยนแปลงเจตคติ ให้เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกสาธารณะที่สูงส่ง มีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักวิชาชีพครู รักและมีความผูกพันในวิชาชีพ ภาคภูมิใจในความเป็นครู

ครูควรมีหน้าที่ในการพัฒนาอาชีพครูด้วยตนเอง เพราะว่าครูต้องเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกฝน ให้เป็นผู้มีความสามารถระดับสูงในการปฏิบัติงาน โดยจะต้องพัฒนาทั้งความรู้ทางปัญญา และทักษะต่างๆ ในการสอน ให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

ไปเรื่อย ๆ เนื่องจากความมุ่งหวังของคนที่มีต่อสถาบันการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไป หน่วยงานทางการศึกษา ต้องมีการจัดให้ครูได้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพครู โดยกำหนดแผนการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะที่ 9 พ.ศ. 2545-2549 เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรให้มีคุณภาพเหมาะสมกับเป็นผู้ปฏิบัติงานมืออาชีพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยครูต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะในสาขาที่สอนหรือในงานที่รับผิดชอบ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545: 16)

ส่วนทางด้านคุรุสภาได้กำหนดข้อบังคับในด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู พ.ศ. 2548 โดยครูจะต้องมีมาตรฐานทางด้านความรู้ ในด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วยด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และด้านความเป็นครู ทำให้ครูต้องพัฒนาตนเองให้ได้ถึงมาตรฐานที่รัฐกำหนด (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2550: 41)

ในปัจจุบันมีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรและแนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โรงเรียนมีการแข่งขันกันมากขึ้น โดยเฉพาะในโรงเรียนเอกชน ปัญหาซึ่งเกิดจากความแตกต่างของสภาพการทำงานที่คาดหวัง กับสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สามารถแก้ไขด้วยการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการหาแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการในการพัฒนาของครู เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาครู ดำเนินการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น โดยการส่งไปอบรม สัมมนา ดูงาน ศึกษาต่อ โดยหาวิธีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูสนใจต่อการพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ส่งเสริมให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ให้มีการประชุม เป้าหมายในการเป็นครู โดยส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาตามความต้องการ ซึ่งแตกต่างไปตามลักษณะวิชาชีพ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความจำเป็นเร่งด่วน ที่จะต้องพัฒนา จัดงบประมาณให้กับครู ไปพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ หรือการให้กู้ยืมเงินไปอบรมต่อโดยไม่คิดดอกเบี้ย เพื่อให้สร้างสรรคผลงานออกมาได้ รวมทั้งมีสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจและการให้ขวัญกำลังใจของผู้บริหารทุกระดับ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2546 : 42-43)

การพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญ ต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร ให้เอื้ออำนวยต่อการบริหารบุคลากร โดยมีเป้าหมาย คือ

องค์กรสามารถเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ (knowledge) ความเข้าใจ (understanding) ทักษะในการทำงาน (skill) และทัศนคติ (Attitude) ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้มากที่สุด

ประโยชน์ของการพัฒนาอาชีพครูโดยองค์กรสนับสนุน มีประโยชน์ต่อองค์กร เป็นการรับประกันว่าบุคลากรที่มีความสามารถจะอยู่กับองค์กรต่อไป ทำให้สามารถดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถสูงเข้ามาทำงานได้มากขึ้น เนื่องจากบุคลากรที่มีความสามารถสูงมักจะเลือกทำงานกับองค์กรที่ให้ความสำคัญต่ออนาคตและความก้าวหน้าของบุคลากร ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร ทำให้บุคลากรภายในองค์กร และบุคคลภายนอกมององค์กรด้วยความรู้สึที่ดี ลดความล้าสมัย ความซ้ำซาก จำเจ ดังนั้น การพัฒนาอาชีพจะช่วยให้บุคลากรครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ เพราะบุคลากรครูเหล่านั้น จำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถต่าง ๆ ที่จำเป็นก่อนที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งงานอื่น ๆ ได้ (ชูชัย สมितिไกร. 2549: 298-299)

จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้น รัฐมีมาตรการในการปฏิรูปการศึกษา และในการปฏิรูปการศึกษานั้นรัฐให้ความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและมีการประเมินความก้าวหน้าด้วยผลงานวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545: 16) โดยเฉพาะครูในโรงเรียนอนุบาล ที่มีบทบาทสำคัญเป็นคนแรกที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาของนักเรียนชั้นต้น ทำให้ครูมีภาระมากขึ้น แต่ขาดระบบการพัฒนาคูอย่างต่อเนื่อง ระเบียบปฏิบัติไม่เอื้อต่อการพัฒนางานและการพัฒนาตนเองของครู การขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียน รวมทั้งความรู้ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนภาระด้านค่าใช้จ่ายทั้งส่วนตัว และค่าใช้จ่ายเพื่อการเรียนการสอนให้แก่นักเรียน รวมทั้งภาระหนี้สินที่ทำให้ครูขาดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู ความหมายของการพัฒนาตนเองในความคิดเห็นของครู รวมทั้งแผนงานการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยการพัฒนาตนเอง มีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านภาษาและเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ด้าน

การวิจัยทางการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และด้านความเป็นครู

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาคุณลักษณะทั่วไป ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน วิธีการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. ผลการวิจัยช่วยให้ทราบการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน
2. ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน ได้สารสนเทศในการพัฒนาครู เพื่อกำหนดแผนส่งเสริมระบบการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบาย ให้เกิดการพัฒนาคณาจารย์ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน และองค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ประกอบด้วยครูผู้สอน ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2550 จำนวนครู 1,108 คน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดกลาง มีครู 205 คน โรงเรียนขนาดเล็กมีครู 903 คน จำนวนโรงเรียน 84 โรง จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดกลาง 3 โรง โรงเรียนขนาดเล็ก 81 โรง (โดยไม่มีโรงเรียนขนาดใหญ่)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยครู ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2550 ใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยเปิดตารางเครชี มอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 230 คน แบ่งครูเป็น 2 กลุ่ม จากนั้นเลือกแบบเจาะจงมา (Purposive Sampling) กลุ่มโรงเรียนอนุบาลขนาดเล็ก จำนวนครู 130 คน โรงเรียนอนุบาลขนาดกลาง จำนวนครู 100 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งเป็นดังนี้

1. ลักษณะทั่วไป

1.1. ประสบการณ์ในการสอน แบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ

1.1.1. ต่ำกว่า 10 ปี

1.1.2 10 ปีขึ้นไป

1.2 วุฒิทางการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.2.2 ปริญญาตรี

1.3 ขนาดของโรงเรียน

1.3.1 ขนาดเล็ก

1.3.2 ขนาดกลาง

2. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน

2.1 ภาษาและเทคโนโลยี

2.2 การพัฒนาหลักสูตร

2.3 การจัดการเรียนรู้

2.4 จิตวิทยาสำหรับครู

2.5 การวัดและประเมินผล

2.6 การบริหารจัดการในห้องเรียน

2.7 การวิจัยทางการศึกษา

2.8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.9 ความเป็นครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมานิยามความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าไว้ ดังนี้

1. **การพัฒนาตนเอง** หมายถึง ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนจากที่เป็นอยู่ ให้มีความรู้ ความสามารถที่มากขึ้น หรือ สูงขึ้น ให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ได้ตามที่มาตรฐานผู้ประกอบวิชาชีพครู ตามที่คุรุสภากำหนด ใน 9 ด้าน คือ

1.1 ภาษาและเทคโนโลยี หมายถึงความต้องการในการพัฒนาการใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง และสามารถใช้อุปกรณ์ขั้นพื้นฐาน

1.2 การพัฒนาหลักสูตร หมายถึงความต้องการในการพัฒนาการวิเคราะห์หลักสูตร การปรับปรุงและการพัฒนาหลักสูตรอย่างหลากหลาย รวมทั้งความคิดเห็นในด้านประเมินหลักสูตร ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร และการจัดทำหลักสูตร

1.3 การจัดการเรียนรู้ หมายถึงความต้องการในการพัฒนาการนำประมวลรายวิชา มาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาค และตลอดภาค ออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ความคิดเห็นในการเลือกใช้ พัฒนา สร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.4 จิตวิทยาสำหรับครู หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาการมีความเข้าใจในธรรมชาติของผู้เรียน การช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน การให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และการส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

1.5 การวัดและประเมินผล หมายถึง ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพความเป็นจริง และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

1.6 การบริหารจัดการในห้องเรียน หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาการบริหารจัดการในชั้นเรียน การสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ การนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ และการมีภาวะผู้นำ

1.7 การวิจัยทางการศึกษา หมายถึงความต้องการในการพัฒนาการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน และการนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

1.8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาการเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี และการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

1.9 ความเป็นครู หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาการมีความศรัทธาในวิชาชีพครู มีความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน มีความรับผิดชอบ อดทน การเป็นผู้นำทางวิชาการ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

2. **ครู** หมายถึง บุคคลผู้ปฏิบัติงานสอน ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

3. **ประสบการณ์ในการสอน** หมายถึง จำนวนปีของการปฏิบัติหน้าที่การสอนของครู ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็นสองกลุ่ม คือกลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป

4. **วุฒิทางการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 แบ่งเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาดำรงปริญญาตรี

5. **ขนาดของโรงเรียน** หมายถึง โรงเรียนอนุบาลเอกชนขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยขนาดเล็ก เป็นโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 300 คน ส่วนขนาดกลาง เป็นโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 301-1,000 คน

6. **โรงเรียนอนุบาลเอกชน** หมายถึง โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยบุคคล หรือนิติบุคคล อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน

7. **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1** หมายถึง หน่วยงานภาครัฐ ที่มีหน้าที่กำกับ ดูแลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา โดยได้จัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการด้านวิชาการ โดยจัดกลุ่มโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง และเครือข่ายในการบริหาร ซึ่งได้แบ่งกลุ่มโรงเรียนออกเป็น 12 กลุ่ม แบ่งเป็นกลุ่มโรงเรียนรัฐบาล 3 กลุ่ม จำนวน 58 โรง และกลุ่มโรงเรียนเอกชน 9 กลุ่ม จำนวน 273 โรง รวมสถานศึกษาทั้งหมด 331 โรง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเอกสารงานวิจัย ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยอาศัยกรอบแนวคิดการพัฒนาตนเอง โดยศึกษาระดับความต้องการของครู ที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนจากที่เป็นอยู่ ให้มีความรู้ ความสามารถที่มากขึ้น หรือ สูงขึ้น โดยความต้องการของครู เป็นผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริง และเป็นความต้องการเมื่อสิ่งที่ได้รับก่อให้เกิดประโยชน์ (Guba; & Lincoln.1982; อ้างอิงจาก สุวิมล ว่องวาณิช. 2548: 39)

เนื่องจากมีผู้ประกอบวิชาชีพครูหลายท่าน ยังไม่ได้อยู่ในมาตรฐานการประกอบวิชาชีพครู ตามที่คุรุสภากำหนด ทำให้ต้องมีการพัฒนาตนเอง ให้ไปถึงมาตรฐานที่คุรุสภากำหนดไว้ โดย

ผู้วิจัยจะสอบถามถึงความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในทัศนะของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร และวิธีการที่ครูต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้าน

ความรู้ในสาขาวิชาชีพครู ที่ครูทุกคนพึงมี ไว้ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2550: 41-44)

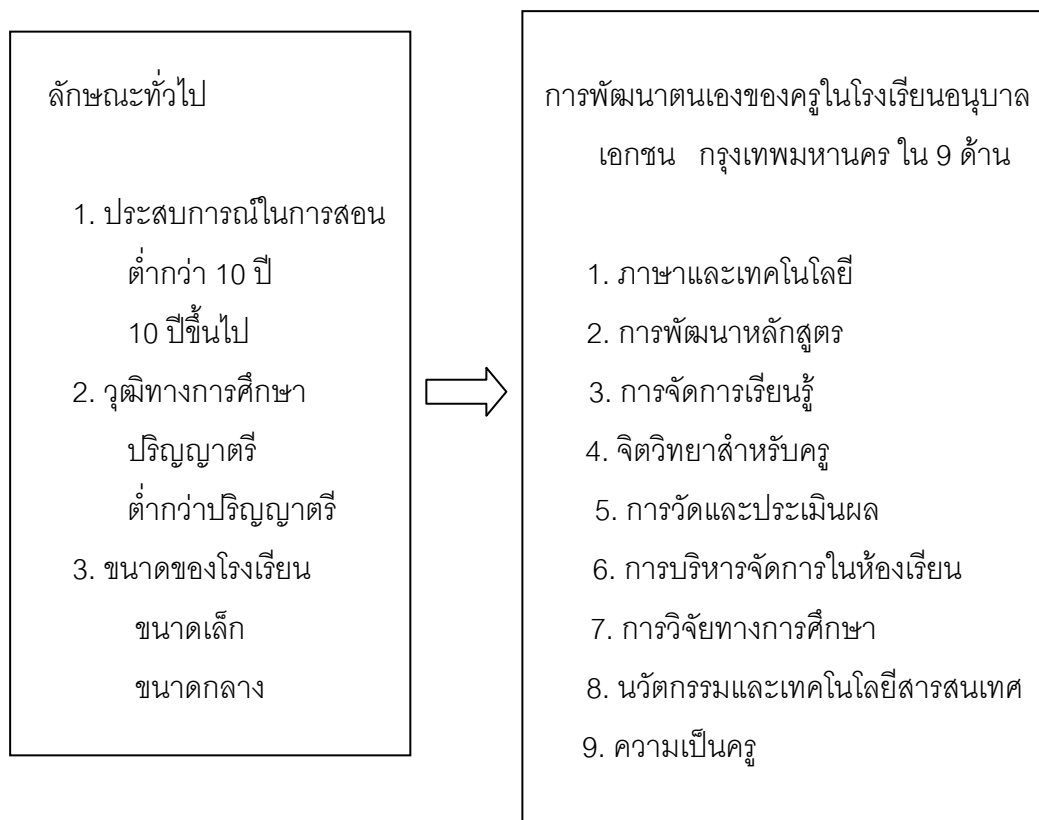
(ก) มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ใน 9 ด้าน คือ

- (1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
- (2) การพัฒนาหลักสูตร
- (3) การจัดการเรียนรู้
- (4) จิตวิทยาสำหรับครู
- (5) การวัดและประเมินผลการศึกษา
- (6) การบริหารจัดการในห้องเรียน
- (7) การวิจัยทางการศึกษา
- (8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- (9) ความเป็นครู

การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพในการสอน และวุฒิทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยของ สุปราณี จินดา (2549) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดเทศบาลเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ใน 9 ด้าน ได้แก่ ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดผลและประเมินผลการศึกษา การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ความเป็นครู และงานวิจัยของ สุมณฑา จุลชาติ (2546) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร การปฏิบัติงานตามบทบาท และบุคลิกลักษณะของครู มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพในการสอน และวุฒิทางการศึกษา ตามที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้อนุมัติให้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของ

วิชาชีพ ปี 2548 โดยได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู โดยเฉพาะมาตรฐานด้านความรู้ ที่กล่าวมาข้างต้น ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน มีระดับความต้องการการพัฒนาตนเองใน 9 ด้าน แตกต่างกัน
2. ครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา มีระดับความต้องการการพัฒนาตนเองใน 9 ด้าน แตกต่างกัน
3. ครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีระดับความต้องการการพัฒนาตนเองใน 9 ด้าน แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานครใน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านภาษาและเทคโนโลยี การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดและประเมินผล การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ และความเป็นครู จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ไว้ดังนี้

1. การบริหารงานโรงเรียนอนุบาลเอกชน
2. การพัฒนาตนเอง
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง
4. การพัฒนาวิชาชีพครูระดับอนุบาล
5. ความต้องการการพัฒนาตนเองด้านความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การบริหารงานโรงเรียนอนุบาลเอกชน

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

1) คณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยมีองค์กรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของ คณะกรรมการการศึกษาเอกชน คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน อธิบดีกรม วิชาการ อธิบดีกรมสามัญศึกษา อธิบดีกรมอาชีวศึกษา เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คนซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง จากผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดการ 2 คน ครูใหญ่ หรือครู 2 คน และบุคคลอื่นอีก 3 คน เป็นกรรมการ รวม 7 คน โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน เป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีวาระอยู่ใน ตำแหน่งคราวละ 2 ปี

2) คณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน กำหนดให้โรงเรียนเอกชนบางลักษณะ บางประเภท และบางระดับ ต้องจัดให้มีคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน เป็นประธานกรรมการ ผู้จัดการ ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการคนหนึ่ง และบุคคลอื่นซึ่งผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน แต่ไม่เกิน 8 คน ในจำนวนนี้อาจอย่างน้อยต้องเป็นผู้แทนของครูในโรงเรียนนั้นหนึ่งคน และผู้แทนของผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนนั้นหนึ่งคน เป็นกรรมการ และให้ครูใหญ่ เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยให้มีหน้าที่ในการควบคุมดูแลให้โรงเรียนปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนนี้ และกฎหมายอื่น พิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของครู นักเรียน หรือผู้ปกครองของนักเรียน และเสนอความเห็นและให้คำแนะนำแก่ผู้รับใบอนุญาตเกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินงานของโรงเรียน

3) คณะกรรมการคุ้มครองการทำงาน ประกอบด้วยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เป็นประธานกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 6 คน แต่ไม่เกิน 10 คน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง ในจำนวนนี้ต้องเป็นผู้แทนฝ่ายผู้รับใบอนุญาต และผู้แทนฝ่ายครูจำนวนฝ่ายละเท่ากัน อย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคนเป็นกรรมการ โดยมีข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ มีหน้าที่ในการวินิจฉัย และชี้ขาด คำร้องทุกข์ของครูใหญ่ ครู ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และข้อขัดแย้งระหว่างครูใหญ่หรือครู กับผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดการเกี่ยวกับค่าชดเชย และค่าทดแทน ซึ่งผู้รับใบอนุญาตมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ครูใหญ่หรือครู ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องอื่น ตามที่กฎหมาย ข้อบังคับ หรือระเบียบกำหนดไว้ และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานมอบหมาย

4) องค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเอกชน เป็นองค์กรเอกชนที่ตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมการศึกษาและช่วยปรับปรุงกิจการโรงเรียนเอกชน รวมทั้งสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างภาครัฐและเอกชน ตลอดจนส่งเสริมฐานะและสมรรถภาพครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งประกอบไปด้วย

4.1 สมาคมสมาพันธ์การศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย มีหน้าที่ร่วมมือระหว่างองค์กรสมาชิกภายในประเทศในการพัฒนาการจัดการศึกษาเอกชน เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาของเยาวชนของชาติ รวมทั้งร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพและเสถียรภาพของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน ประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายในประเทศเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน และประสานสัมพันธ์กับองค์กรทางการศึกษาและองค์กรธุรกิจต่างประเทศทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย

4.2 สมาคมสหพันธ์โรงเรียนราษฎร์ มีหน้าที่ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมงานในระหว่างบรรดาโรงเรียนเอกชน ทูลพระราชาณาจักร เพื่อดำรงความเป็นปึกแผ่นและความก้าวหน้าในด้านการศึกษา ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างบรรดาโรงเรียนเอกชนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมคุณภาพ สมรรถภาพ และฐานะของครู ร่วมปฏิบัติกิจการอันเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าทางการศึกษา วัฒนธรรม และมนุษยธรรมให้ดียิ่งขึ้น และติดต่อประสานงานกับทางราชการ องค์การทั่วไป เพื่อประโยชน์ในการศึกษา

4.3 สมาคมศึกษาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีหน้าที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของโรงเรียนในด้านวิชาการ และธุรการ ส่งเสริมวิทยฐานะ คุณภาพ และสวัสดิการของครู จัดหาทุนส่งเสริมการศึกษานักเรียนและครู ดำเนินการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยติดต่อประสานงานกับทางการ หรือองค์การทั่วไป และเป็นสื่อสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

4.4 สมาคมครูโรงเรียนราษฎร์แห่งประเทศไทย มีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับรัฐและกระทรวงศึกษาธิการ ในการจัดการศึกษาชาติ ส่งเสริมฐานะและสมรรถภาพของครูโรงเรียนเอกชนในทางความรู้ ความประพฤติ และความสามัคคี ส่งเสริมและช่วยเหลือครูโรงเรียนเอกชนให้มีสวัสดิการและความมั่นคงในอาชีพ และส่งเสริมการพัฒนาเยาวชน และประสานงานกับองค์การหรือสมาคมอื่นใดที่มีวัตถุประสงค์ในทางการศึกษา ได้ดำเนินการส่งเสริมสมรรถภาพของครูโดยการจัดอบรมหรือจัดประชุมวิชาการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยจัดดำเนินการเองและร่วมมือกับทางราชการการศึกษาฝ่ายโรงเรียนเอกชน

4.5 สมาคมอนุบาลศึกษาแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ มีหน้าที่ส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ เผยแพร่การผลิตและการนำสื่อวัสดุและเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาอนุบาล แก่ครูและผู้เกี่ยวข้อง ให้การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพในเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนอนุบาล และร่วมมือ ประสานงาน แลกเปลี่ยนความรู้กับองค์การอื่น ที่มีวัตถุประสงค์คล้ายคลึงกัน โดยคำนึงถึงสาธารณประโยชน์

จากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549) รัฐมีนโยบายพัฒนาคน และการคุ้มครองทางสังคม โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างคนไทยให้มีคุณภาพ เป็นคนเก่ง คนดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสามารถปรับตัวรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีการวางแผนนโยบายพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความชัดเจน และมีความเหมาะสมกับความเป็นวิชาชีพชั้นสูง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2546 : 129) ได้กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดย แบ่งเป็นปฏิรูปกระบวนการพัฒนาครูที่มีอยู่ควบคู่กับการปรับปรุงกระบวนการผลิตครูเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มาเป็นครูโดยพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ควบคู่ไปกับการพัฒนาวิชาการและทักษะในการถ่ายทอดความรู้ที่มี ระบบการประกันคุณภาพที่ได้

มาตรฐานทุกชั้นตอน พร้อมทั้งให้ครูพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันความก้าวหน้าทางวิทยาการอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีระบบและกลไกส่งเสริมให้ครูที่มีผลงานดีเด่น ด้านการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเรียนรู้อย่างมีความสุข และครูภูมิปัญญาไทยให้ได้รับการยกย่องเชิดชู และมีกองทุนสนับสนุนให้สามารถขยายผลงานได้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง

ในปัจจุบัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 เน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดสาระที่เกี่ยวกับการศึกษาไว้ในมาตรา 43 และ 81 ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี และรัฐต้องจัดการศึกษาและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ การจัดทำพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกาศใช้เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2542 เป็นต้นมา ทำให้ครูอาจารย์ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตื่นตัว ที่จะเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาให้อยู่ในรูปแบบใหม่ เน้นคุณภาพที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นแนวคิดในการปฏิรูปการศึกษา เน้นความเป็นเอกภาพด้านนโยบาย หลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

สถานศึกษาจึงต้องดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อที่จะพัฒนาและยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่เชื่อมั่นยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ซึ่งมีผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพของประเทศโดยตรง

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กล่าวถึงการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ดังนี้

หมวด 5 : การบริหารและการจัดการศึกษา

มาตรา 39 ให้สถานศึกษามีอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ ผู้ทรงคุณวุฒิ และให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการ

มาตรา 43 ให้สถานศึกษาเอกชนมีความเป็นอิสระในการบริหาร และการจัดการศึกษา โดยมีการกำกับติดตามประเมินคุณภาพมาตรฐานจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานเดียวกันกับสถานศึกษาของรัฐ

มาตรา 44 ให้สถานศึกษาเอกชนตามมาตรา 18(2) เป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหารซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ

มาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับ/ทุกประเภท ตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา

หมวด 6 : มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา

มาตรา 48 ให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน และให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา และจัดทำรายงานประจำปี

มาตรา 49 สถานศึกษาต้องได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุก 5 ปี

มาตรา 50 สถานศึกษาให้ความร่วมมือในด้านการให้ข้อมูลที่เป็นเอกสารหลักฐาน และข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานฯ

มาตรา 51 กรณีที่ผลการประเมินไม่ได้มาตรฐานตามที่กำหนด ให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานตามข้อเสนอของสำนักงานรับรองมาตรฐานฯ ภายในเวลาที่กำหนด

หมวด 7 : ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรที่มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยรัฐจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู

มาตรา 53 การให้องค์การวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระ

มาตรา 57 ให้สถานศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษา

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นแนวการปฏิรูปการศึกษาที่แตกต่างไปจากเดิม โดยในด้านวิชาการเน้นการปฏิรูปการเรียนรู้ การประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการประสมประสาน การคัดเลือกผู้เรียนเข้าศึกษาในโรงเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย สถานศึกษามีบทบาทโดยตรงในการจัดทำสาระของหลักสูตร บทบาทในการเรียนรู้และการพัฒนาชุมชน รวมทั้งการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

ด้านการบริหารบุคลากรทางการศึกษา ภายใต้การบริหารของสภามหาวิทยาลัยในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนดเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ เป็นมาตรการในการพัฒนาวิชาชีพครูซึ่งสอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 เป็นการปฏิรูปครู เพื่อการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ

ด้านการบริหาร ต้องมีการจัดระบบการประกันคุณภาพ ให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเปิดเผยต่อสาธารณชน จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลประสิทธิภาพและประสิทธิผล การใช้จ่ายงบประมาณ แนวการจัดการศึกษาและคุณภาพมาตรฐาน พัฒนาศักยภาพในด้านที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จะเห็นได้ว่าการบริหารงานสถานศึกษา ไม่เพียงแต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาต่าง ๆ ของนักเรียนเท่านั้น แต่ส่วนประกอบอื่น ๆ ภายในโรงเรียนยังเป็นกลไกที่ช่วยส่งเสริม ให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่เต็มไปด้วยบรรยากาศของการเรียนรู้ การพัฒนาเด็กนักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ ให้ประสบความสำเร็จทางด้านวิชาการที่สอดคล้องกับหลักการศึกษา ตลอดจนชักนำนักเรียนให้มีประสบการณ์ เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ไปสู่การเป็นโรงเรียนที่พัฒนาคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์

ครูผู้สอนถือเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญมากในการผลักดันให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดบริเวณทั้งภายในนอกภายในห้องเรียนให้เหมาะสม เป็นส่วนที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตร สิ่งนี้เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ของครูในการทำให้จุดประสงค์ของการเรียนประสบความสำเร็จ ครูต้องเข้าใจถึงประสบการณ์ที่เด็กเคยมีมาก่อน พัฒนาการของเด็ก และส่งเสริมให้เด็กเกิดความไว้วางใจ ช่วยเหลือตนเองได้ และมีความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้น ครูและนักเรียนจะใช้เวลาหลายชั่วโมงในห้องเรียน และที่สนามเด็กเล่น ครูควรวางแผนถึงความต้องการของเด็ก และการใช้สถานที่ต่าง ๆ ของเด็กช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ (Hilda L. Jackman. 2001: 36)

บรรยากาศการเรียนรู้ภายในห้องเรียน เด็กจะต้องเรียนรู้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งในห้องเรียนนี้ ครูอาจจะจัดให้เกิดความรู้สึกนี้ได้จากการเขียนชื่อหรือติดรูปเด็ก ในที่ของแต่ละคน และติดผลงานของเด็ก ในระดับสายตา เพื่อสะท้อนถึงความสนใจที่มีต่อเด็กในทุกสิ่งที่เขาทำ ในห้องเรียน

ควรจัดให้มีศูนย์กลางการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นจุดที่ทำให้เด็กมีประสบการณ์ต่าง ๆ มีการจัดวัสดุ อุปกรณ์ที่หลากหลายให้กับเด็ก ที่มีส่วนสัมพันธ์กับหัวข้อ บทเรียน แผนการสอน การวางแผนที่ดี การหมุนเวียนของวัสดุอุปกรณ์ โดยนำของใหม่มาผลัดเปลี่ยนนั้น สามารถกระตุ้นความสนใจของเด็กได้ดี ศูนย์กลางเรียนรู้สามารถสอนได้ทั้งรายบุคคล และเป็นกลุ่มเล็ก ทำให้เด็กมีโอกาสนที่จะเลือกมุมต่าง ๆ ที่แตกต่างกันได้ การจัดศูนย์ให้เกิดความสุขในระหว่างกิจกรรมที่ใช้เสียงกับกิจกรรมที่ไม่ต้องใช้เสียง ห้องเรียนที่ได้จัดไว้อย่างมีแบบแผน เป็นระเบียบ จะดึงดูดความสนใจ ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ได้

บรรยากาศการเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน การจัดสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน มีส่วนกับความเข้าใจต่อพัฒนาการทางด้านกล้ามเนื้อในเด็ก การนำกิจกรรมภายนอกห้องเรียนเข้าสู่บทเรียน เป็นการเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทักษะทางกล้ามเนื้อของเด็กด้วย ในส่วนการเรียนรู้ของเด็ก เด็กค้นคว้าและทดสอบสิ่งแวดล้อมรอบตัว และที่สนามเด็กเล่น เหมือนกับในห้องเรียน แต่ต้องมีขีดจำกัด โดยการทำรั้ว ควรทำให้เหตุผลและตั้งกฎที่เหมาะสม เช่น “เรานั่งบนไม้ลื่น และใช้เท้าลงก่อน” ความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญที่สุด อย่างน้อยต้องมีผู้ใหญ่สองคนคอยดูแลอยู่ที่สนามทุกครั้ง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ การจัดสนามภายนอกควรประกอบไปด้วย ต้นไม้ ดอกไม้ น้ำทราย ที่ที่จะอยู่คนเดียวได้ ที่ที่จะป็น ที่ซ่อน ที่สร้าง และที่ที่จะเล่นกับเพื่อน ๆ ในฐานะที่เป็นครู เราควรที่จะทำให้งิจกรรมของเด็กนั้น ปลอดภัย สร้างสรรค์ กระตุ้น และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการเล่นที่เหมาะสมกับเด็ก

ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชน ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนจากโรงเรียนของตน โดยทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนดูแล จ่ายค่าตอบแทนเป็นรายหัวให้ ตามความรู้ ความสามารถ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้น ค่าตอบแทนที่ได้จากโรงเรียนเอกชนนั้น มีการดูแลเป็นอย่างดี ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่การงานตามสมควร (ปราชญา กล้าจัญญะ และ พอตา บุตรสุทธีวงศ์. 2550: 79)

ปัจจุบันรัฐบาลให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาระดับอนุบาลมากขึ้น แต่เนื่องจากงบประมาณทางการศึกษามีจำนวนจำกัด รัฐจึงส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษามากขึ้น จากนโยบายนี้ ทำให้เกิดการจัดตั้งโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานครเป็นจำนวนมาก แต่เนื่องจากการจัดการศึกษาระดับอนุบาลเอกชนค่อนข้างมีอิสระ และกระทรวงศึกษาธิการไม่ได้กำหนดหลักสูตรเกี่ยวกับการศึกษาในระดับนี้อย่างตายตัว ดังนั้นโรงเรียนอนุบาลเอกชนส่วนใหญ่ จึงได้จัดการศึกษาตามแนวคิด ของแต่ละโรงเรียน มีความหลากหลาย

จากการศึกษาของ สมิตี หงส์ไพศาลวิวัฒน์ (2523: 8-24) พบว่า โรงเรียนอนุบาลเอกชน จะมี 3 ลักษณะ 1) โรงเรียนมุ่งเอาใจผู้ปกครอง คือโรงเรียนที่เน้นการสอนด้านวิชาการ เพื่อให้ นักเรียนสอบเข้าโรงเรียนที่มีชื่อเสียง 2) โรงเรียนที่มุ่งเอาใจนักเรียนอนุบาล จะเน้นทางด้านสังคม มารยาทและวิชาการ และ 3) โรงเรียนที่ใช้หลักการพัฒนาเด็ก จะใช้หลักการเตรียมความพร้อม ฝึกนักเรียนให้มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงออก ไม่ว่าการจัดการศึกษาระดับอนุบาลจะจัดใน รูปแบบใด และหน่วยงานใดเป็นผู้จัดก็ตาม ก็จะไปในทิศทางเดียวกัน คือมุ่งเตรียมความพร้อม ให้กับนักเรียนในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญา

สรุปได้ว่า การบริหารงานในโรงเรียนอนุบาลเอกชน ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาท สำคัญที่จะอำนวยความสะดวกให้เกิดการบริหารจัดการ ภารกิจต่าง ๆ ในการจัดการศึกษา ตั้งแต่แรก รับนักเรียนเพื่อเข้าเรียนไปจนถึงการจบการศึกษาของนักเรียน รวมทั้งจะต้องอาศัยกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านวิชาการ บริหารงานบุคลากร ฯลฯ สร้างความพึงพอใจให้กับทุกฝ่ายให้มากที่สุด โรงเรียนอนุบาลเอกชน มีหลักสูตร และรูปแบบ การเรียนรู้ มากมายหลายอย่าง จากต่างประเทศ โรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้นำ หลักการของการจัดหลักสูตรมาปรับใช้ในโรงเรียนของตน ฉะนั้นครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน จะต้องเรียนรู้หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอนนักเรียนให้ตรงกับจุดประสงค์ หลักสูตรของแต่ละโรงเรียน ทำให้ครูต้องพัฒนาตนเองในด้านความรู้ในด้านการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งการปรับการใช้สื่อการเรียนการสอน มีจิตสำนึกสาธารณะที่จะปฏิบัติภารกิจอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ เต็มศักยภาพ มีการพัฒนาตนเอง และอุทิศกายและใจให้กับองค์กร ซึ่งมีปัจจัยอื่น ๆ ที่จะต้องคำนึงถึงเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองของครู ดังจะได้อธิบายต่อไป

2. การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้ องค์กรมีผลงาน และเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่จะมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541: 15) ได้กล่าวถึงแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ที่เน้นว่าคนต้องเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ถ้าเราพัฒนา คนได้สำเร็จ การพัฒนาด้านอื่น ๆ ก็จะเกิดขึ้นตามมา หรือถ้าคนได้รับการพัฒนาโดยสามารถ นำเอาความรู้ ทักษะ ความคิด และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการแก้ปัญหา ก็ถือว่าการพัฒนา คนประสบความสำเร็จ

การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เหมาะสมก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลใส่ใจที่จะเรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ ทั้งบรรยากาศในห้องเรียน ที่ทำงาน หรือแม้แต่ภายในบ้าน การมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างสนุก และสร้างความสนใจที่อยากจะเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพิ่มเติม

2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

จากแนวความคิดความหมายของนักวิชาการหลายท่าน สรุปไว้ดังนี้

การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนจากที่เป็นอยู่ ให้มีความรู้ ความสามารถที่มากขึ้น หรือ สูงขึ้น ให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยความต้องการของบุคคลเป็นผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริง และเป็นความต้องการเมื่อสิ่งที่ได้รับก่อให้เกิดประโยชน์ (Guba; และ Lincoln. 1982 อ้างอิงจาก สุวิมล ว่องวาณิช. 2548: 39)

แสวง สาระสิทธิ์ (2535: 2) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง เป็นการนำเอาศักยภาพของตนที่มีอยู่แล้ว มาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้น เกิดความเจริญงอกงามในทุกด้าน ด้วยการกระทำของตนเอง

ชาญชัย อาจินสมาจาร (ม.ป.พ.: 18) ได้กล่าวถึง การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่สมบูรณ์ หรือการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบ ขั้นตอนการพัฒนาจะเริ่มจากศักยภาพระดับหนึ่งไปยังระดับที่สูงกว่า คุณลักษณะสำหรับการพัฒนาตนเอง ดูจาก

- 1) การฝึกทักษะการสื่อความหมาย
- 2) การได้รับความรู้ และ
- 3) การปรับปรุงปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล

ธงชัย สันติวงศ์ (2540 :52); เสนาะ ตีเียว (2540 : 81); และ สมาน รังสิโยภุญ (2541 : 83) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองของบุคลากรในทำนองเดียวกัน ว่าเป็นกระบวนการที่ดำเนินการในทางเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมบุคคลให้ได้เรียนรู้ มีความสามารถ มีทักษะ มีทัศนคติ และมีความชำนาญ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541: 21) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเอง หมายถึงการที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้บุคคลสามารถดำเนินกิจกรรมที่สนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ และพัฒนาตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้เป็นสมาชิก

ที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขของบุคคล

การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ในตัวบุคคล เป็นการจัดการตนเอง ให้มีเป้าหมายชีวิตที่ดี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลสำนึกในคุณค่าความเป็นคนได้มากยิ่งขึ้น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545 : 135) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง คือเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความคิด แสดงว่าเป็นผู้ใฝ่รู้ หรือพัฒนาตนเองในด้านความคิด เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ และเพื่อพัฒนาเปลี่ยนแปลงเจตคติ และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

จำรัส ดวงสุวรรณ (2545: 129) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง ในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จะเป็น 5 ประการ ไว้ดังนี้

1) ความรู้สึกว่าตนเองมีเป้าหมายชีวิต โดยเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ จึงมีความต้องการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น

2) ความรู้สึกกล้าที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้สึกกล้า และมีความตั้งใจอันแน่วแน่ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อไป

3) ความรู้สึกเปิดเผย และถ่อมตน บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ให้มีความรู้สึกเปิดเผย และจริงใจ รู้จักถ่อมตน เพื่อเสริมสร้างการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น รอบข้าง

4) ความรู้สึกศรัทธา และมั่นคง ให้มีความเชื่อ ความศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคง คือ ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีคนรัก คนชอบ และเข้าใจในตัวเรา ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

5) ความมีเสน่ห์ในตนเอง (Carnegie. 1937; อ้างอิงจาก จำรัส ดวงสุวรรณ 2540: 52-53) คือการแสดงตนว่าเป็นบุคคลที่ร่าเริงแจ่มใส แสดงตนว่าชอบบุคคลที่เราติดต่อด้วย แสดงความสนใจร่วมในสิ่งที่ผู้อื่นสนใจ แสดงความชื่นชม และยกย่องผู้อื่นตามโอกาสอันควร และแสดงความรู้สึกล้อตามผู้อื่นอย่างเหมาะสม

คาสเต็ตเตอร์ (Castetter.1976 : 271) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง โดยผ่านทางมิติของการพัฒนาบุคลากร ว่าการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคน จะสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้นในแต่ละบุคคลได้ ทั้งยังเป็นการเพิ่มสมรรถนะในการทำงานของแต่ละหน้าที่อีกด้วย

ปราชญา กล้าผจญ และ พอลตา บุตรสุทธิวงศ์ (2550: 90-93) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่าเป็นการพัฒนาใน 3 ด้าน คือ

ด้านที่หนึ่ง พัฒนาดน ด้านที่สอง พัฒนาคน และด้านที่สามคือ พัฒนางาน

ในด้านการพัฒนาตนเองนั้นประกอบไปด้วย

1) การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต

2) การจัดการตนเองได้ เช่น ควบคุมอารมณ์ได้ มีความโปร่งใส และมีความสามารถในการปรับตัว

3) การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ มีความคิดริเริ่ม

4) การบริหารจัดการความสัมพันธ์ การมีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง มีความหมายมากมาย เป็นความต้องการของบุคคลในการที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนจากที่เป็นอยู่ ให้มีความรู้ ความสามารถที่มากขึ้น หรือสูงขึ้น ให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยความต้องการของบุคคลเป็นผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริง และเป็นความต้องการเมื่อสิ่งที่ได้รับก่อให้เกิดประโยชน์ เป็นการพัฒนาตนเองทั้งในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็น พัฒนาคน อีกทั้งยังเป็นการพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบด้วย ทำให้บุคคลสามารถดำเนินกิจกรรมที่สนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ และพัฒนาตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้น ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้เป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขของบุคคล

2.2 หลักการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ในตัวบุคคล เป็นการจัดการตนเอง ให้มีเป้าหมายชีวิตที่ดี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลสำนึกในคุณค่าความเป็นคนได้มากยิ่งขึ้น

ชาญชัย อาจีนสมาจาร (ม.ป.พ.: 21-22) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองจากศักยภาพเดิมที่มีอยู่ไปสู่ศักยภาพระดับที่สูงกว่า โดย

1) บุคคลต้องสามารถปลดปล่อยศักยภาพระดับใหม่ออกมา

2) มีสิ่งท้าทายภายนอกที่เหมาะสม

3) คนที่มีการพัฒนาตนเอง ควรรับรู้ความท้าทายในตัวคนทั้งหมด (total self)

- 4) เป็นการริเริ่มด้วยตัวเอง แรงจูงใจเบื้องต้นเกิดขึ้นผ่านผลสัมฤทธิ์ของตัวเอง และการทำให้บรรลุความสำเร็จด้วยตนเอง รางวัลและการลงโทษจากภายนอกเป็นเรื่องที่รองลงมา
- 5) การพัฒนาตนเอง ต้องมีการเรียนรู้ มีการหยั่งเชิงอย่างสร้างสรรค์
- 6) การพัฒนาตนเอง ต้องเต็มใจที่จะเสี่ยง
- 7) ต้องมีความตั้งใจที่เข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านขึ้นไปสู่ศักยภาพใหม่
- 8) การพัฒนาตนเองต้องการคำแนะนำและการสนับสนุนของนักพัฒนาตนเองที่มีวุฒิภาวะมากกว่า

การพัฒนาตนเองจะประสบความสำเร็จได้เมื่อมีความต้องการที่เกิดจากงาน บุคคลที่มีความต้องการในการปรับปรุงเพื่อเป็นผู้ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์

การพัฒนาตนเองเป็นการใช้ความรับผิดชอบส่วนตัวในการเรียนรู้โดยตนเอง และพัฒนาผ่านกระบวนการประเมินผล การสะท้อนกลับ และการปฏิบัติ (Boldt, L.G. 1993.: online)

ปราณี รามสูต และจรัส ดวงสุวรรณ (2545: 125-129) ได้แบ่งหลักการพัฒนาตนเองออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การตระหนักรู้ถึงความจำเป็นในการปรับปรุงตนเอง เป็นความต้องการในการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อชีวิตที่ประสบความสำเร็จ คือการพัฒนาตนเองในแง่ความรู้ และในทุกด้านให้ดีขึ้นมากที่สุด เท่าที่จะทำได้ ขั้นที่ 2 เป็นขั้นการวิเคราะห์ตนเอง โดยการสังเกตตนเอง ประเมินตนเอง และสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น รวมทั้งเปรียบเทียบบุคลิกภาพที่สังคมต้องการ ขั้นที่ 3 การวางแผนพัฒนาตนเองและการตั้งเป้าหมาย

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545: 167) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาตนเองใน 6 ด้าน คือ 1) การพัฒนาด้านจิตใจ 2) การพัฒนาด้านร่างกาย 3) การพัฒนาด้านสติปัญญา และความสามารถ 4) การพัฒนาด้านสังคม 5) การพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ และ 6) ด้านการพัฒนาตนเองสู่ความต้องการของตลาดแรงงาน

ปีเตอร์ เซ็งเก้ (1990) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง (Personal Mastery) ว่าเป็นวินัยเป็นการฝึกฝนอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอเป็นรากฐานสำคัญ เพื่อขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น เป็นสภาพที่เป็นอยู่จริงที่เห็นว่าอะไรมีความสำคัญ ต่อตัวบุคคลและต่อองค์กร เห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตนขึ้นมา (Personal vision) รักษาความตึงอย่างสร้างสรรค์ (Creative tension) และมีความพลังแห่งความตั้งใจ (will power) ที่จะพัฒนาตนเองให้รอบรู้

แรงจูงใจเป็นสภาวะทางจิตใจ ที่เกิดขึ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมให้ได้มาซึ่งเป้าหมายเฉพาะอย่าง แรงจูงใจจะเกิดขึ้นเมื่อเกิดความขาดแคลนบางอย่างของบุคคล ทำให้เกิดความต้องการ ความคาดหวังที่จะได้มาซึ่งเป้าหมายเฉพาะอย่าง นักจิตวิทยาได้ศึกษาแรงจูงใจในทัศนะ

ของความต้องการ (Needs) แรงกระตุ้น (Motives) หรือ แรงผลักดัน (Drives) (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2545: 183)

มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ หรือแรงกระตุ้นในการขับเคลื่อน เพื่อให้มีการแสดงพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งความต้องการที่สำคัญในชีวิตมนุษย์ เป็นความต้องการตามทฤษฎีของ มาสโลว์ (วรารภรณ์ นักพัฒนาพทย์. 2545 : 11; อ้างอิงจาก Maslow.1954 : 80-91) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ จากระดับต่ำสุดไปสู่ระดับสูงสุด

1) ความต้องการพื้นฐาน ทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคคล

3) ความต้องการความรัก การเป็นที่ยอมรับ (Social Needs) ต้องการมีเพื่อนสนิทที่ไว้ใจได้ อยากทำงานกับผู้ที่เราพึงพอใจ เริ่มแรกมาสโลว์เสนอว่า เป็นความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม (love and belonging needs) ต่อมาได้รวมเอาความรู้สึกต้องการมิตรภาพ ต้องการมีสัมพันธภาพกับเพื่อน กับสามีภรรยา และกับบุตรหลานเข้ามาด้วย ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับจากสังคม ถ้าไม่ได้รับความพึงพอใจในขั้นนี้จะเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว ว้าเหว่ ถูกตัดออกจากสังคม สามารถทำให้เกิดผลต่อเนื่องไปถึงการปรับตัวที่ไม่ดีในสังคมได้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2546 : 135)

4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) อยากให้คนอื่นยกย่อง ให้เกียรติ การยอมรับนับถือจากคนอื่น และการยอมรับนับถือตนเอง เคารพตนเอง

5) ความต้องการการประสบความสำเร็จ (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุด ได้แสดงออกซึ่งทักษะ และความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมี และมีอารมณ์ซึ่งแสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ มาสโลว์ได้เสนอลักษณะของคนที่มีความสำเร็จสูงสุดไว้ดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2546 : 135-136 อ้างอิงจาก Steers; & Porter. 1991)

- 5.1 มีความเป็นเลิศในการรับรู้ความจริง
- 5.2 มีการยอมรับตนเอง ยอมรับผู้อื่น และยอมรับในธรรมชาติ
- 5.3 มีความสนใจในการกระทำโดยไม่ต้องมีใครมากระตุ้น
- 5.4 มีความสนใจในปัญหาอย่างแท้จริง
- 5.5 มีการปลื้มตัวมากขึ้น สนใจในความเป็นส่วนตัว
- 5.6 มีความเป็นตัวของตัวเอง และต่อต้านข้อจำกัดทางวัฒนธรรม

5.7 มีความซาบซึ้งและมีปฏิริยาโต้ตอบทางอารมณ์

5.8 มีประสบการณ์สูงสุดบ่อย ๆ

5.9 มีการยอมรับในเชื้อชาติเผ่าพันธุ์มนุษย์

5.10 มีการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

5.11 มีค่านิยมและมีลักษณะทางประชาธิปไตยมาก

5.12 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาก

5.13 มีความระมัดระวังในระบบค่านิยม

ในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ไปใช้ในการจูงใจในการบริหารนั้น ความต้องการที่ได้รับความพึงพอใจแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจ แต่จะเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นแรงจูงใจต่อไป อีกทั้งความต้องการของแต่ละบุคคลมีความซับซ้อน ในเวลาเดียวกันบุคคลคนหนึ่งอาจมีความต้องการหลายอย่าง ซึ่งในแต่ละองค์การต้องปรับใช้ให้เหมาะสมตามลักษณะและองค์ประกอบขององค์กรนั้น เพื่อสร้างความพึงพอใจและตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

ส่วนความต้องการตามทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) โดยเฮิร์ซเบิร์กและคณะ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2546 : 145; อ้างอิงจาก Herzberg. and others, 1959) ได้ศึกษาโดยวิธีสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร 203 คน ใน 9 บริษัทเกี่ยวกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีเกี่ยวกับงานของตน จากผลการวิเคราะห์เฮิร์ซเบิร์กพบว่า ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความรู้สึกที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน แบ่งเป็น

1) ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

2) ปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ เงินเดือน ความเป็นไปได้ที่จะเจริญในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพ การนิเทศงาน นโยบายขององค์กร เงื่อนไขของงาน ชีวิตส่วนตัว และความมั่นคงในงาน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : 96-97) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งมีชื่อเรียกหลายชื่อ เช่น dual factors theory; motivation-maintenance และ motivation-hygiene theory เป็นต้น ความต้องการในทฤษฎีนี้ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ

ปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยบำรุงรักษา (hygiene or maintenance factors) เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารองค์การ การนิเทศงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และกับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน ความมั่นคงในงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546: 146-147) ได้กล่าวถึงปัจจัยคำจุนว่าเป็นปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ ถ้าขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ ฉะนั้นปัจจัยคำจุนจึงเป็นสิ่งจำเป็น ถึงแม้จะไม่ได้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้ทำงานก็ตาม

ปัจจัยจูงใจ (motivational factors) ประกอบด้วย ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ลักษณะของงาน โอกาสความก้าวหน้าส่วนบุคคล

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546: 146-147) ได้กล่าวถึงปัจจัยจูงใจว่าเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล (intrinsic) ที่อยู่ในความรู้สึกนึกคิดหรือในจิตใจของแต่ละบุคคลที่จะกระตุ้นให้ทำงาน มีความพึงพอใจในงาน การขาดปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแต่อย่างใด แต่ปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่ช่วยจูงใจให้เขาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545: 167) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก โดยแบ่งเป็นปัจจัยที่เกิดจากความพอใจในงานที่กระทำ และปัจจัยที่เกิดจากความไม่พอใจในงานที่กระทำ คือ ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยอนามัย (Hygiene factors)

ปัจจัยอนามัย ได้แก่ นโยบายของโรงเรียนและการบริหาร การบังคับบัญชาหรือการนิเทศ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินรายได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะและความมั่นคง ซึ่งเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ การให้ความสนใจและการระมัดระวังที่ดีต่อปัจจัยอนามัยเป็นสิ่งจำเป็น แต่ก็ไม่เพียงพอที่จะนำไปใช้ในการจูงใจให้กับการเพิ่มผลผลิตของงาน

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ การจะกระตุ้นบุคคลให้เพิ่มผลผลิตอยู่ที่ปัจจัยนี้ ซึ่งหมายถึง ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในตนเอง และในอาชีพ ปัจจัยเหล่านี้ทำให้คนมีความรู้สึกในด้านดี มีความพอใจในการทำงาน

เมื่อเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ กับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก พบว่า ปัจจัยอนามัย เทียบได้กับความต้องการระดับสามขั้นแรกของมาสโลว์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจัยอนามัยไม่ได้นำไปสู่ความพอใจในงาน ส่วนปัจจัยตัวกระตุ้นคล้ายกับความต้องการระดับสูงของมาสโลว์ ซึ่ง

เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน การพัฒนาส่วนบุคคลเท่านั้นที่ก่อให้เกิดการจูงใจบุคคลในการทำงานด้วยความพึงพอใจ

แนวคิดในเรื่องความต้องการของบุคคลในอีกแง่หนึ่ง พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542 : 122-123) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำของบุคคลไม่ได้อยู่ที่ค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับ

- 1) การรู้ว่า ตนเองเป็นใครในองค์กร สามารถทำอะไรให้กับองค์กรได้บ้าง
- 2) การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล การวางแผน และกำหนดการดำเนินงานในองค์กร
- 3) ต้องการผลสะท้อนกลับ เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไข พัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในชีวิต

- 4) ต้องการความช่วยเหลือ แนะนำ จากผู้บังคับบัญชา

ความต้องการของบุคลากรเป็นความต้องการพื้นฐานที่ขาดไม่ได้ เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการต่อไปไม่มีที่สิ้นสุด การที่จะให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์กร ความสำเร็จในการทำงาน จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข การตอบสนองความต้องการของบุคลากรด้วยการพัฒนาบุคลากร จะทำให้เกิดผลดีต่อจิตใจ ทำให้เกิดเป็นผลดีต่อการดำเนินการขององค์กรด้วย

การที่บุคคลมองตนเองว่าเป็นอย่างไร มีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ความรู้ความสามารถ ความเชื่อและค่านิยมของบุคคลนั้น บุคคลมีทัศนคติต่อตนเองใน 3 ด้าน คือ ความเชื่อ ความรู้สึก และพฤติกรรม ในด้านความเชื่อ เป็นเนื้อหาของความนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง ในด้านความรู้สึก สะท้อนออกมาในรูปแบบที่แสดงว่าตนเองมีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่า ส่วนในด้านพฤติกรรม เป็นแนวโน้มที่จะมีการกระทำต่อตนเองในลักษณะกิริยาท่าทาง (เทพนม เมืองแมน; และสวิง สุวรรณ. 2540: 108)

อุบล เล่นวารี (2549: กุมภาพันธ์) กล่าวถึงการเห็นคุณค่าในตนเอง ว่าเป็นสภาวะทางจิตใจ (State of mind) เกี่ยวกับความรู้สึกและความคิดของบุคคลที่มีต่อตนเอง เป็นระบบ ความเชื่อภายในของบุคคล คนที่เห็นคุณค่าของตนเองในทางบวก จะมีความสามารถในการตัดสินใจ มีค่านิยม มีจริยธรรม และความรับผิดชอบ เป็นผู้ที่มีความสงบ และรู้สึกผ่อนคลาย สามารถควบคุมตนเองได้แม้กำลังเผชิญกับความยุ่งยาก และความท้าทาย ดูแลตนเองดี มีแรงจูงใจสูง มีความคิดสร้างสรรค์และมองโลกในแง่ดี สามารถเข้าสังคมและร่วมมือกับผู้อื่นได้ คนที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะเกิดการตอบสนองทางอารมณ์ต่อตนเองเชิงลบ จะมีความรู้สึกวิตกกังวลมากกว่าปกติ เก็บ

กตอารมณ์ความรู้สึก ไม่แสดงความต้องการที่แท้จริงของตนเองออกมา และไม่แน่ใจเกี่ยวกับตนเอง ไม่ค่อยเชื่อมั่นในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจ

การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง โดยถือเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็น โดยเป็นพื้นฐานในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคคล ดังนี้ (บุญศรี คำชาย และคณะ. 2540: 52-53; อ้างอิงจาก ปราณี รามสูต; และจำรัส ดั่งสุวรรณ. 2545: 129)

1) ความรู้สึกว่าตนเองมีเป้าหมายในชีวิต มีความเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ จึงจะมีความต้องการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2) ความรู้สึกกล้าที่จะปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เมื่อบุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเอง ก็จะต้องการพัฒนาตนเองให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น เป็นการสร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อไป

3) ความรู้สึกเปิดเผยและถ่อมตน บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้สึกจริงใจเปิดเผย ถ่อมตัว เพื่อช่วยสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

4) ความรู้สึกศรัทธาและมั่นคง โดยให้มีความเชื่อ ความศรัทธาในตนเอง ทำให้เกิดสภาพภูมิใจในตนเอง

5) ความมีเสน่ห์ในตนเอง

ฮอปฟ์ (พรณี ข.เจนจิต, 2545: 276; อ้างอิงจาก Hoppe.1930) นักจิตวิทยาชาวเยอรมัน ได้วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคาดหวัง โดยให้ข้อสังเกตว่าบุคคลมีแนวโน้มที่จะตั้งเป้าหมายของตนเองให้สูงขึ้น เมื่อทำงานแล้วประสบความสำเร็จ แต่จะลดเป้าหมายลงเมื่อทำงานแล้วประสบความล้มเหลว ดังนั้นบุคคลจะตั้งระดับความคาดหวังสูงหรือต่ำ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงาน การประสบความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง เมื่อบุคคลมีความสำเร็จก็จะเห็นคุณค่าในตนเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น

ดังนั้น ระดับการคาดหวังจะต้องสอดคล้องกับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน โดยเฉพาะในบุคลากรครู ซึ่ง ลอเรนซ์ (Lawrence. 1999) กล่าวว่า อาชีพครูทุกวันนี้อยู่ภายใต้ความกดดันเนื่องจากมีงานมาก และมีงานใหม่เพิ่มขึ้น ถูกคาดหวังว่าจะต้องมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาเด็กในด้านต่าง ๆ ทำให้ครูเกิดความเครียด ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ซึ่งไม่นานความเชื่อมั่นก็จะหายไป ดังนั้น การพัฒนาครูให้เห็นคุณค่าในตนเองจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้อาชีพครูมีคุณค่า ให้ครูมีความรู้สึกต่อตนเองดีแม้จะมีความกดดันต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

การพัฒนาคนในองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแสวงหาความรู้โดยการอ่านและการคิด เพราะความรู้เป็นทรัพย์สินที่มีค่าที่สามารถสร้างคุณค่าและประโยชน์ให้แก่ตนเอง และองค์กร

ปัจจัยในการสร้างสัมพันธภาพในสังคม (Thai Smart Kids.2000-2001.Online) มีหลักการอยู่ 4 ประการ คือ

- 1) มีความสามารถในการฟังที่ดี ให้ความสำคัญกับผู้พูด
- 2) มีความสามารถในการพูดที่ดี พูดน่าฟัง สุภาพ ถูกกาลเทศะ
- 3) ปฏิบัติต่อกันด้วยท่าทีที่เหมาะสม สุภาพ เต็มไปด้วยมิตรภาพ
- 4) มีบุคลิกภาพที่ดี รวมทั้งอุปนิสัย และการแต่งกาย

จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจมีส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน ทำให้บุคคลเห็นคุณค่าในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.3 วิธีการพัฒนาตนเอง

องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรของตน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นผู้ทรงคุณค่า การที่บุคลากรได้รับการพัฒนานั้น จะเป็นหลักประกันได้ว่า หน่วยงานนั้นจะสามารถรักษาบุคลากรไว้ได้ยาวนาน และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าสูงขององค์กรนั้นต่อไป

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2539: 28) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม ตามหลักวิชาการ โดยแยกประเภทของการฝึกอบรมเป็น 5 วิธี คือ

- 1) การลงมือฝึกปฏิบัติงานจริง
- 2) การบรรยายในห้องเรียน
- 3) การลงมือปฏิบัติงานจริง นอกเวลางานควบคู่กันไป
- 4) การอบรมเพิ่มเติม
- 5) การฝึกจำลองเหตุการณ์และใช้วิธีการอื่น ๆ

ชิดชม สฤษฎีราชโยธิน (2542: 26) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากร มีการฝึกอบรม (Training) ซึ่งจะช่วยในด้านการพัฒนาความรู้ แนวคิดให้กว้างมากขึ้น การประชุม และการเข้าร่วมประชุมเพื่อมีบทบาทในคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น

ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการหาแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเป็นผู้ที่จะวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครู ตามความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ และตามความต้องการขององค์กรได้ ดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546 : 42-43)

- 1) ผู้บริหารต้องศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการในการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

2) ผู้บริหารควรดำเนินการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น โดยการส่งไปอบรม สัมมนา ดูงาน ศึกษาต่อ โดยหาวิธีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสนใจต่อการพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

4) ผู้บริหารให้มีการประชุม การกำหนดกลุ่มบุคคล เป้าหมายในการเป็นครู โดยส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาตามความต้องการ ซึ่งแตกต่างไปตามลักษณะวิชาชีพ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความจำเป็นเร่งด่วน ที่จะต้องพัฒนา

5) ผู้บริหารควรจัดงบประมาณให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษาไปพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการต่าง ๆ หรือการให้กู้ยืมเงินไปอบรมต่อโดยไม่คิดดอกเบี้ย เพื่อให้สร้างสรรค์ผลงานออกมาได้ รวมทั้งมีสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจและการให้ขวัญกำลังใจของผู้บริหารทุกระดับ

6) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาทำการวิจัยในชั้นเรียน หรือการวิจัยที่สนับสนุนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาหลักสูตร และผู้เรียน

7) ผู้บริหารจัดแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการ มีหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ไว้สำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษา

8) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้สื่อ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

9) ผู้บริหารมีการประสานแผนพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

10) ผู้บริหารจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน ทั้งในด้านสถานที่ และเวลา

11) ผู้บริหารมีการประสานงานที่ดี สื่อนโยบาย และวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีในเรื่องที่จะพัฒนางานการเรียนการสอน โดยให้การยอมรับ ให้ขวัญ กำลังใจ รวมทั้งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจากบุคลากรในสถานศึกษา

12) ผู้บริหารศึกษาวิธีการและรูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จากเอกสาร ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีประสบการณ์หรือหน่วยงานทางการศึกษา มาเป็นแบบอย่างในการปรับปรุงพัฒนาให้เหมาะสม และเป็นประโยชน์

13) ผู้บริหารควรประเมินผลโครงการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาตามแผนพัฒนา และนำมาปรับปรุงวางแผนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป

จากหน้าที่ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริม บุคลากรในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านการประสานงาน การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม การประเมินผลโครงการต่าง ๆ การศึกษาวิธีการ รูปแบบในการพัฒนาครู รวมทั้งการนิเทศก์งาน การจัดงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สถานศึกษาไปถึงมาตรฐานที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ เพื่อจะได้มีบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ประเทศเจริญก้าวหน้าต่อไป ทางด้านการศึกษา

เบเกอร์ (Baker. 1989 : 2867-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ผู้บริหารใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูและการฝึกอบรมว่า ความสามารถและบรรยากาศของผู้บริหารมีความสำคัญในการทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความต้องการพัฒนาตนเองของครูที่จะพัฒนาทักษะการเรียนการสอน การให้คำปรึกษาแก่นักเรียนเพื่อทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียน

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้กำหนดการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร ดังนี้ (พิเชษฐ สุทธิวิรัตน์. 2540: 41; ปราโมทย์ ส่งสิงห์. 2537: 66)

1) การบริหารโดยเน้นวัตถุประสงค์ (Management by objective) เป็นการบริหารที่ยึดวัตถุประสงค์ หรือผลสำเร็จเป็นหลักในการบริหาร โดยหน่วยงานจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ผู้ปฏิบัติทุกคนทราบวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เป็นการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างถูกต้อง

2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เป็นการบริหารที่เน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร โดยมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน การวางแผนการทำงาน การวางแผนการตัดสินใจ และการติดตามประเมินผลการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จะทำให้บุคลากรผูกพันกับงานหรือองค์กร ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งเป็นการสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองมากขึ้น

3) การตั้งกลุ่มพัฒนาคุณภาพ หมายถึงวิธีการทำงานที่จะทำให้ผลผลิตสูงขึ้น กลุ่มคุณภาพนี้จะการเก็บรวบรวมสถิติที่เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลพิจารณาสาเหตุของข้อมูล พร้อมเสนอข้อแก้ไข ให้สมาชิกในกลุ่มดำเนินการแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ตามคำชี้แนะ การบริหารโดยการตั้งกลุ่มพัฒนาคุณภาพนี้ เป็นการบริหารแบบญี่ปุ่น มีจุดเน้นพื้นฐานที่กลุ่มคุณภาพเป็นสำคัญ โดยหวังว่าจะได้รับส่วนดีจากการพัฒนาบุคคลในองค์กรด้านต่าง ๆ โดยการปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้น ให้ความสำคัญต่อบุคคล และสร้างบรรยากาศความอบอุ่น เพื่อเอื้อให้บุคคลรักการทำงาน และพัฒนาความสามารถของบุคคลได้อย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง แบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ประสบการณ์ในการทำงาน
- 4) เงินเดือน
- 5) สถานภาพสมรส
- 6) วุฒิการศึกษา
- 7) แรงจูงใจ

ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เป็นเงื่อนไขขององค์กรที่กำหนดขึ้นมาอย่างสอดคล้องและเอื้อต่อการพัฒนาตนเอง จากผลการวิจัยของพรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์ (2532: 49) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร เพราะผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ทำงานวิจัยอย่างชัดเจน โดยจัดตั้งฝ่ายวิจัยเพื่อทำหน้าที่ประสานงานสนับสนุนส่งเสริมและติดตามผลการวิจัยในมหาวิทยาลัย รวมทั้งพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มปริมาณนักวิจัย และคุณภาพการวิจัย

ส่วนในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยสนใจในด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในด้านประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ซึ่งถือเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน

สรุปได้ว่าวิธีการพัฒนาตนเองมีหลายรูปแบบ วิธีการแต่ละวิธีที่เหมาะสมกับบุคคล หรือการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้นักวิชาการได้เรียนรู้และพัฒนาตามศักยภาพ ทั้งของบุคคลและหน่วยงานนั้น ๆ

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง

ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นประโยชน์ซึ่งขาดแคลน และเป็นที่ต้องการหรือปรารถนาจะได้ (Nufeldt; & Guralnik. 1988 อ้างอิงจาก สุวิมล ว่องวาณิช. 2548: 33)

ในปัจจุบันมีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรและแนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โรงเรียนมีการแข่งขันกันมากขึ้น

วิจิตร อวทะกุล (2540: 126) ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เป็นสภาพ สถานการณ์ หรือปัญหา ซึ่งเกิดจากความแตกต่างของสภาพการทำงานที่คาดหวัง กับสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสามารถแก้ไขด้วยการพัฒนาบุคลากร

เสริมศรี ไชยศร (2549: 5-6) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครู เนื่องจากประเทศไทยกำลังอยู่ในระหว่างการดำเนินการเพื่อปฏิรูปการศึกษา มีการประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งภายนอกและภายใน ในการประเมินภายนอกเพื่อรับรองมาตรฐานคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนนั้น มีการประเมินทั้งมาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านผู้บริหาร มาตรฐานด้านครูและอื่น ๆ ในมาตรฐานด้านครูนั้น เกี่ยวข้องกับการมีคุณวุฒิและความรู้ ความสามารถที่ตรงกับความต้องการ ในด้านการจัดการเรียนการสอน ที่ต้องใช้พัฒนาความคิด ความสามารถและทักษะของตน ทำให้เกณฑ์การพิจารณามาตรฐานด้านครูเหล่านี้ จึงเป็น เป้าหมายในการพัฒนาและตรวจสอบตนเองของครู เพื่อให้เป็นแนวทางในการส่งเสริม ให้เกิดการ พัฒนาตนเองของครู

ปราชญา กล้าผจญ และ พอลตา บุตรสุทธีวงศ์ (2550: 93-94) ได้กล่าวถึงการพัฒนา ตนเองว่ามีความจำเป็น ในแง่การพัฒนางาน พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Development) แต่ละอาชีพต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษในด้านนั้น ๆ และต้องได้รับการ ฝึกฝนอบรมมาโดยตรงเท่านั้น การปฏิบัติงานในสายวิชาชีพ จึงจำเป็นต้องมีทางที่เปิดกว้างให้ บุคคลที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพ ได้เจริญก้าวหน้าไปในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ โดยมีผู้จัดทำ “บันไดแห่งสายวิชาชีพ” (career ladder) เพื่อแสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพนั้น สามารถ ก้าวไปถึงตำแหน่งใด และมีโอกาสเจริญสูงสุดในตำแหน่งใด

ในด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา บรรจง ชูสกุลชาติ (2531 : 22) ได้ กล่าวถึงการพัฒนาครู ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาก่อน เพราะถ้าครูไม่ได้รับการพัฒนา นักเรียน ก็จะพัฒนาไม่ได้เช่นกัน

ในทางจิตวิทยา ได้กล่าวถึงความต้องการจำเป็น ไว้ในทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ โดยได้แบ่งออกเป็นความต้องการ 5 ระดับชั้น ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช. 2548: 33-35)

- 1) ความต้องการจำเป็นด้านกายภาพ (physiological needs)
- 2) ความต้องการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (security/safety needs)
- 3) ความต้องการจำเป็นด้านความรัก (love and belonging needs)
- 4) ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (esteem needs)
- 5) ความต้องการจำเป็นด้านการบรรลุศักยภาพแห่งตน (self-actualization needs)

จะเห็นได้ว่าความต้องการจำเป็นใน 4 ชั้นแรก เป็นความต้องการจำเป็นที่หากไม่ได้รับการตอบสนอง ก็ยังถือว่าอยู่ในสภาวะที่ขาดแคลน แต่ถ้าได้รับการตอบสนอง ความต้องการจำเป็นก็จะหายไป ส่วนในความต้องการจำเป็นระดับที่ 5 นั้น เป็นความต้องการจำเป็นขั้นสุดท้าย เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองจาก 4 ชั้นแรกแล้ว ก็จะมีความต้องการจำเป็นในการได้เป็นในสิ่งที่ต้องการจะเป็น ซึ่งคนทั่วไปจะบรรลุความต้องการจำเป็นในระดับที่ให้น้อยมาก

เนื่องจากบุคลากรในแต่ละหน่วยงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน รวมทั้งพื้นฐานความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นในการเปลี่ยนแปลง พัฒนาพฤติกรรมของบุคคล เพื่อผลงานขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร ที่ต้องการที่จะได้รับความก้าวหน้า กลุ่มบุคลากรหลักของโรงเรียน ซึ่งหมายถึงบุคลากรครู งานของโรงเรียนจะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว บทบาทหลักจะอยู่ที่บุคลากรครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545: 28) ได้กล่าวถึงงานสำคัญในเรื่องบุคลากรครู คือ เรื่องบันไดอาชีพ (Career Path) หรือเส้นทางแห่งความก้าวหน้าในวิชาชีพ และชีวิตการทำงาน เรื่องการฝึกอบรม การเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ การปรับเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา และด้านการเรียนการสอน การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) เรื่องการนิเทศการศึกษา ซึ่งจะเน้นที่คุณภาพการสอน หรือผลงานจากการเรียนการสอนโดยตรง

ในปัจจุบัน มีครูจำนวนมากที่ไม่มีวุฒิตรงตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านวิชาการ และจริยธรรม รวมทั้งเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2544: 28-29) จึงได้กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับตัวครู เป็นมาตรฐานที่ 21 มาตรฐานที่ 22 มาตรฐานที่ 23 และมาตรฐานที่ 24 ไว้ดังนี้

มาตรฐานที่ 21 ครูมีวิญญานความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม มีตัวบ่งชี้ คือ

- 1) ครูมีความเอื้ออาทร เข้าใจและเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน
- 2) ครูมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 3) ครูมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียน
- 4) ครูวางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติบุคลิกภาพ
- 5) ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

มาตรฐานที่ 22 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีตัวบ่งชี้ คือ

- 1) ครูรู้เป้าหมายของหลักสูตร และเป้าหมายของการจัดการศึกษา

2) ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผน และกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3) ครูมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการเรียนการสอนและนำผลการประเมินมาพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

มาตรฐานที่ 23 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ สร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีตัวบ่งชี้คือ

1) ครูมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้และข่าวสารข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน

2) ครูมีความสามารถในการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

3) ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขสถานการณ์ได้

มาตรฐานที่ 24 ครูมีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ มีตัวบ่งชี้คือ

1) ครูมีความถนัด ความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ

2) มีจำนวนครูตามเกณฑ์

ความรู้ (Knowledge) คือ สารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ หรือใช้งาน (Information in action) เป็นแนวทางในการกำหนดความคิด พฤติกรรมและการสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นผลที่ได้จากการเรียนรู้ ซึ่งเกิดจากความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ เป็นความสามารถในการระลึกถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้มาแล้ว ความรู้ที่แต่ละบุคคลมี เป็นความรู้รอบตัวและความรู้ในแต่ละสาขาวิชาชีพ ส่วนความรู้ที่องค์การต้องการใช้ในการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น คือ ความรู้ใหม่ (วิลาวด์ย์ มาคัม 2549: กุณภาพันธ)

จากความจำเป็นที่ได้กล่าวมาข้างต้น ในการพัฒนาตนเองของครู เนื่องจากการปฏิรูปการศึกษา รัฐได้มีมาตรการต่าง ๆ ที่กำหนดให้ครูมีมาตรฐานในการทำงานสอน ฉะนั้นการพัฒนาตนเองจึงถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้อนุมัติให้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ ปี 2548 โดยได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ไว้ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2550: 41-44)

ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ต่อไปนี้

มาตรฐานความรู้

มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีสาระความรู้ และสมรรถนะของครู ในด้านต่อไปนี้

1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู โดยมีสาระความรู้ ประกอบด้วย

1.1 ภาษาไทยสำหรับครู สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

1.2 ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ สำหรับครู สามารถใช้ทักษะในการ ฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมาย ได้อย่างถูกต้อง

1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

2) การพัฒนาหลักสูตร โดยมีสาระความรู้ คือ

2.1 ปรัชญา แนวคิดทฤษฎีการศึกษา

2.2 ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย

2.3 วิสัยทัศน์ และแผนพัฒนาการศึกษาไทย

2.4 ทฤษฎีหลักสูตร

2.5 การพัฒนาหลักสูตร สามารถวิเคราะห์หลักสูตร

2.6 มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร

2.7 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้ อย่างหลากหลาย และสามารถจัดทำหลักสูตรได้

2.8 ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร สามารถประเมินหลักสูตรได้ ทั้ง ก่อนและหลังการใช้หลักสูตร

3) การจัดการเรียนรู้ มีสาระความรู้ คือ

3.1 ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน

3.2 รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน สามารถออกแบบ การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

3.3 การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สามารถนำประมวลรายวิชา มาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค

3.4 การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.5 การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม

3.6 เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้

3.7 การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้ สามารถเลือกใช้ พัฒนา และสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.8 การประเมินผลการเรียนรู้ สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

4) จิตวิทยาสำหรับครู โดยมีสาระความรู้ คือ

4.1 จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์ มีความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน

4.2 จิตวิทยาการศึกษา สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

4.3 จิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษา สามารถช่วยเหลือผู้เรียน ให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน และสามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

5) การวัดและประเมินผลการศึกษา โดยมีสาระความรู้ คือ

5.1 หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

5.2 การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา

5.3 การประเมินตามสภาพจริง สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง

5.4 การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน

5.5 การประเมินภาคปฏิบัติ สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

5.6 การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม

6) การบริหารจัดการในห้องเรียน โดยมีสาระความรู้ คือ

6.1 ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ

6.2 ภาวะผู้นำทางการศึกษา

6.3 การคิดอย่างเป็นระบบ

6.4 การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร

6.5 มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร

6.6 การติดต่อสื่อสารในองค์กร

6.7 การบริหารจัดการชั้นเรียน

6.8 การประกันคุณภาพการศึกษา

6.9 การทำงานเป็นทีม

6.10 การจัดทำโครงการทางวิชาการ

6.11 การจัดโครงการฝึกอบรม

6.12 การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา

6.13 การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ

6.14 การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน

7) การวิจัยทางการศึกษา โดยมีสาระความรู้ คือ

ทฤษฎีการวิจัย

7.1 รูปแบบการวิจัย

7.2 การออกแบบการวิจัย

7.3 กระบวนการวิจัย

7.4 สถิติเพื่อการวิจัย

7.5 การวิจัยในชั้นเรียน

7.6 การฝึกปฏิบัติการวิจัย

7.7 การนำเสนอผลงานวิจัย

7.8 การค้นคว้า ศึกษางานวิจัยในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

7.9 การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา

7.10 การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย

8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โดยมีสาระความรู้ คือ

8.1 แนวคิด ทฤษฎี เทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนา

คุณภาพการเรียนรู้

8.2 เทคโนโลยีและสารสนเทศ

8.3 การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี และสารสนเทศ

8.4 แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้

8.5 การออกแบบ การสร้าง การนำไปใช้ การประเมินและการปรับปรุงนวัตกรรม

9) ความเป็นครู โดยมีสาระความรู้ คือ

9.1 ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาท หน้าที่ ภาระงานของครู

9.2 พัฒนาการของวิชาชีพครู

9.3 คุณลักษณะของครูที่ดี

9.4 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

9.5 การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู

9.6 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ

9.7 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

9.8 จรรยาบรรณของวิชาชีพครู

9.9 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

นอกจากมาตรฐานด้านความรู้ ทั้ง 9 ด้าน ยังมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับครู ดังต่อไปนี้

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้ เกิดผลจริง

การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล ด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

- 1) ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน
- 2) เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ
- 3) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน
- 4) ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวรเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ กล่าวที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่ลบแบบตรงตัว ครูสามารถมองหามุมในทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

จะเห็นได้จากมาตรฐานวิชาชีพครู ของคุรุสภาที่กล่าวมาข้างต้น การพัฒนาตนเองในด้านการได้รับความรู้ ครูควรตระหนักถึงความรับผิดชอบในการเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้ มีการพัฒนาให้มีวุฒิตรงตามสาขาวิชาที่สอน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู รวมทั้งมีความขยัน อดทน อยากรู้ อยากรู้ มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะรับการถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยจากบุคคลอื่น รวมทั้งได้รับการสนับสนุนภายในสถานศึกษาในการแสวงหาความรู้ร่วมกัน การพัฒนาตนเองจึงมีความจำเป็น

4. การพัฒนาวิชาชีพครูระดับอนุบาล

ในการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับอนุบาล บุคลากรที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทุกระดับเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าสำคัญยิ่งต่อคุณภาพของนักเรียนอนุบาล จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอนระดับอนุบาล ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้บังเกิดผลดี และไปถึงมาตรฐานวิชาชีพครู ของคุรุสภา ปี พ.ศ. 2548

ครูเป็นบุคคลวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน (พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542: มาตรา 4) วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ได้รับการยกย่องและมีเกียรติในสังคม การพัฒนาวิชาชีพครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคม เศรษฐกิจ และวิชาการได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีผลกระทบต่อนักเรียนและรูปแบบการเรียนรู้ ครูจึงไม่สามารถที่จะหยุดการเรียนรู้ โดยต้องพัฒนาทั้งความรู้และเทคนิควิธีการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ การพัฒนาวิชาชีพครูจึงถือเป็นปัจจัยหลักในการนำไปสู่คุณภาพของครูผู้สอน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพที่ดีของผู้เรียนอีกด้วย

รัฐบาลไทยได้ดำเนินการเพื่อการแก้ปัญหาวิชาชีพครู โดยได้ออกกฎหมาย นโยบายและแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพครู นโยบาย

เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู แผนพัฒนาการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู และการปรับปรุงโครงสร้างและบทบาทขององค์กรวิชาชีพครู โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2539 อนุมัติให้มีการจัดตั้งโครงการพิเศษเพื่อบริหารจัดการ การปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สปค.) โดยให้เป็นหน่วยงานภายในของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ ทำหน้าที่บริหารจัดการโครงการปฏิรูปการฝึกหัดครูฯ ให้เป็นไปตามมติ คณะรัฐมนตรี ซึ่งมุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 5 ประเด็นหลัก คือ (1) การสรรหาคนเข้าเรียน วิชาชีพครู (2) การพัฒนาคณาจารย์ทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ (3) การปฏิรูปการเรียนการสอน ในสถาบันฝึกหัดครู (4) การพัฒนาครูประจำการ และ (5) การจัดตั้งราชวิทยาลัยครุศาสตร์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539)

แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย รัฐบาล และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปครู ไว้ดังนี้ (ดิเรก พรสีมา; และคณะ. 2546: ออนไลน์).

1) สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบของครู ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทางการ ศึกษา ให้มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง

2) ในการประเมินความก้าวหน้าของครู ให้มุ่งเน้นที่การวัดประสิทธิภาพของผลการ ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะคุณภาพการเรียนการสอน

3) ให้ครูทุกคนให้เพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนควบคู่กันไป กับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี โดยในทุก 2 ปี ต้องผ่านการอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ทั้งการอบรมของกระทรวงศึกษาธิการ และ/หรือกรมต้นสังกัด และการอบรมของสถาบันอื่น ๆ ทั้ง ภาครัฐและเอกชน ที่มีคุณสมบัติรับรอง ตลอดจนการอบรมทางไกล การเข้าประชุมสัมมนา และการ พัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเป็นส่วน หนึ่งของผลการปฏิบัติงานของครูด้วย

4) ให้ครูเลือกแผนการสอนหรือพัฒนาให้เหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อมุ่งให้ผู้เรียนสามารถ สร้างและพัฒนาความรู้ได้ตลอดชีวิตอย่างแท้จริง

5) ให้ครูที่สังกัดส่วนราชการต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ สามารถทำการสอนใน สถานศึกษา ทั้งในและนอกสังกัด ได้มากกว่า 1 แห่ง ทั้งนี้โดยได้รับความเห็นชอบจาก ผู้บังคับบัญชา และให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ และให้นับรวมเป็นส่วนหนึ่งของผลงานของครู ใน การบรรจุครูใหม่ ให้นำประสบการณ์ของครูมาพิจารณาประกอบการกำหนดเงินเดือนด้วย

6) กำหนดคุณสมบัติและเปิดโอกาสให้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูชาวบ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน และส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งผู้เกษียณอายุราชการ มาสอนในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีค่าตอบแทนให้ตามความเหมาะสม

7) แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู โดยการบรรจุแต่งตั้งครูให้ครบทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลังของแต่ละสถานศึกษา การเกลี้ยอัตรากำลังครู และการลดจำนวนครูช่วยราชการให้คงเหลือน้อยที่สุด สำหรับครูผู้สอนวิชาขาดแคลนให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ

8) รื้อปรับระบบการกำหนดตำแหน่งครูในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อจำแนกความก้าวหน้าในสายงาน (Career Ladder) ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีสายวิชาชีพ (Career Pattern) ที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่นและสามารถสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันได้ โดยเฉพาะครูสามารถก้าวหน้าตามสายงานการสอนในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ด้วยผลงานของตนเอง ทั้งนี้กำหนดให้มีคู่มือปฏิบัติงานของครู และคู่มือปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

9) กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู โดยให้คุรุสภา และคณะกรรมการข้าราชการครูและสถาบันผลิตครู ดำเนินการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และให้มีมาตรการพัฒนาวิชาชีพ โดยการกำหนดให้มีใบประกอบวิชาชีพครู

10) ปฏิรูประบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของครูทุกประเภท ทุกสังกัด เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของครู ส่งเสริมขวัญกำลังใจและความมั่นคงในอาชีพให้กับครู รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ของครู โดยมุ่งส่งเสริม สนับสนุนแก่ครูที่สอนในถิ่นทุรกันดาร ครูที่สอนหลายชั้นเป็นพิเศษ

11) พัฒนาระบบและกลไกในการเลือกสรรบุคคลเข้าเรียนในสถาบันผลิตครู พร้อมทั้งพัฒนา หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนในการผลิตครู ทั้งครูที่สอนหลายวิชา และครูเฉพาะวิชาที่เน้นการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้ความสามารถในเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และมีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งให้มีการปรับปรุงวิธีการสอบคัดเลือก และการบรรจุครูประจำการ โดยให้สถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ทั้งนี้ ไม่ควรบรรจุครูที่มาจากสถานศึกษาเอกชนระหว่างปีการศึกษา

12) เร่งรัดการพัฒนานักบริหารการศึกษา โดยการเพิ่มพูนแนวความคิด ความรู้ ตลอดจนทักษะในการบริหาร และการจัดการ เพื่อให้สามารถพัฒนาโรงเรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

13) ให้ศึกษานิเทศก์ทุกสังกัดผนึกกำลัง ทำงานร่วมกัน โดยการนิเทศ ติดตามงานวิชาการในสถานศึกษาทุกสังกัด

การเลื่อนวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา หากครูและบุคลากรทางการศึกษามีความใฝ่ดี รักความก้าวหน้า ที่จะเลื่อนวิทยฐานะของตน ตามกระบวนการที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 มีการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จะได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ เช่น ครูดีเด่น ครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ครูแกนนำ ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น เป็นต้น การเลื่อนวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นดังนี้ คือ (ปราชญา กล้าผจญ; และ พอลดา บุตรสุทธิวงศ์. 2550: 96-98)

ครูผู้ช่วย พัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งครูโดย ต้องปฏิบัติหน้าที่ครูผู้ช่วยไม่ต่ำกว่า 2 ปี จบปริญญาตรีทางการศึกษา และมีใบประกอบวิชาชีพครู

ครู พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน หรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน บริการสังคมด้านวิชาการ

ครูชำนาญการ ต้องดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับผู้จบปริญญาตรี ผู้จบปริญญาโทอย่างน้อย 4 ปี และผู้จบปริญญาเอก อย่างน้อย 2 ปี

ครูชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติงานด้านการสอน และด้านวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน บริการสังคมด้านวิชาการและต้องเป็นครูชำนาญการมาอย่างน้อย 1 ปี

ครูเชี่ยวชาญ ต้องดำรงตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่ามาอย่างน้อย 3 ปี

และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่งครูเชี่ยวชาญมาไม่น้อยกว่า 2 ปี

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาวิชาชีพครูระดับอนุบาล เหมือนการพัฒนาวิชาชีพครูอื่น ๆ เพื่อให้ตรงตามมาตรฐานที่คุรุสภากำหนด 9 ด้าน ดังที่กล่าวมาแล้ว ส่วนขอบข่ายเนื้อหาในการพัฒนาครูระดับอนุบาล โดยขยายขอบข่าย ตามมาตรฐานที่คุรุสภากำหนด 9 ด้าน โดยเจาะจงในเนื้อหาของครูระดับอนุบาล มีดังนี้

- 1) บทบาทของบุคลากรระดับอนุบาลแต่ละระดับ
- 2) การสร้างจิตสำนึกในความเป็นครูระดับอนุบาล
- 3) หลักการ จุดมุ่งหมายและเป้าหมายในการจัดการศึกษาระดับอนุบาล
- 4) การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ตามตารางกิจกรรมประจำวัน
- 5) พัฒนาการและจิตวิทยาเด็กวัย 2-6 ปี
- 6) การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กระดับอนุบาล
- 7) การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอนระดับอนุบาล
- 8) เกณฑ์มาตรฐานระดับอนุบาล

- 9) การเขียนแผนการจัดประสบการณ์
- 10) การนิเทศการศึกษา
- 11) การสร้างและพัฒนานวัตกรรม
- 12) อื่น ๆ ตามความเหมาะสม

5. ความต้องการการพัฒนาตนเองด้านความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู

การพัฒนาตนเองในด้านการได้รับความรู้ ครูควรตระหนักถึงความรับผิดชอบในการเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้ มีการพัฒนาให้มีวุฒิตรงตามสาขาวิชาที่สอน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะรับการถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยจากบุคคลอื่น การพัฒนาตนเองจึงมีความจำเป็น สถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการปรับระบบกำหนดตำแหน่งครู เพื่อจำแนกความก้าวหน้าในสายงาน (Career Ladder) ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีรูปแบบที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน โดยเฉพาะครูสามารถก้าวหน้าตามสายงานการสอนในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ด้วยผลงานของตนเอง

จากข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 (5 กันยายน 2548; ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76 ง หน้า 41) ได้กำหนดมาตรฐานความรู้ ไว้ดังต่อไปนี้

- 1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
- 2) การพัฒนาหลักสูตร
- 3) การจัดการเรียนรู้
- 4) จิตวิทยาสำหรับครู
- 5) การวัดและประเมินผลการศึกษา
- 6) การบริหารจัดการในห้องเรียน
- 7) การวิจัยทางการศึกษา
- 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- 9) ความเป็นครู

จากข้อบังคับข้างต้น ทำให้ครูมีความจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ เพื่อให้สามารถประกอบวิชาชีพอย่างครูมืออาชีพ และพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพครู อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

5.1 ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

ภาษาเป็นเครื่องมือในการสื่อสารกับผู้เรียน ครูนอกจากจะมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องต่าง ๆ ที่สอนแล้ว ยังต้องมีความสามารถในการใช้ภาษา โดยเฉพาะภาษาไทย

ระวีวรรณ เสวตามร (2540: 153) ได้วิเคราะห์วิธีการสื่อสารของคนทั่วไป พบว่าวันหนึ่งๆ เราใช้เวลาในการสื่อสาร ดังนี้ การเขียน 9% การอ่าน 16 % การพูด 30% และการฟัง 45% จะเห็นได้ว่า เราใช้เวลาในการฟังมากที่สุด ส่วนที่รองลงมาเป็นการพูด การอ่าน และการเขียน ฉะนั้นทักษะในการฟังจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ ทั้งกับครู และนักเรียน โดยเฉพาะครู จะสามารถทราบได้ว่านักเรียนฟังได้เข้าใจ ตรงตามสิ่งที่ครูสอนหรือไม่

พลสุข สังข์รุ่ง (2550: 90) กล่าวถึงหลักการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่

1) รู้ขั้นตอนของการสื่อสาร มีความตั้งใจในการส่งสาร โดยทำให้เนื้อหากระทัดรัด น่าสนใจ

2) ใช้ภาษาธรรมดา ง่าย ทำให้คนเข้าใจ สั้น ง่าย ไพเราะ

3) รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา

4) เข้าใจภาษาท่าทาง

5) เรียนรู้วิธีรับ และวิธีให้ผลย้อนกลับ เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารสองทางทุกครั้งที่มีการสื่อสาร

6) พัฒนานิสัยการฟังที่ดี

7) ปรับปรุงทักษะการเขียน

จะเห็นได้ว่า ครูมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจภาษา เป็นอย่างดี เพื่อการสื่อสารที่ดีกับนักเรียน และการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ไปสู่ผู้เรียน ต้องอาศัยภาษาเป็นช่องทางในการสื่อสาร ให้นักเรียนเข้าใจความหมายตรงกัน จะต้องมีการให้ผลย้อนกลับ (feedback) ครูต้องเข้าใจภาษาท่าทางของนักเรียน ต้องรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ต้องพัฒนานิสัยการฟังที่ดี รวมทั้งมีการพัฒนาปรับปรุงทักษะการเขียนไปพร้อม ๆ กันด้วย

ส่วนในด้านเทคโนโลยีสำหรับครู เป็นการศึกษาและฝึกทักษะการใช้ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เพื่อให้เข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องคอมพิวเตอร์ และการนำเครื่องไปใช้ประโยชน์ในงานด้านการเรียนการสอน

จากการศึกษาของกิดานันท์ มลิทอง (2540: 217) จากการวิจัยคอมพิวเตอร์ช่วยงานด้านการเรียนการสอนส่วนใหญ่พบว่า คอมพิวเตอร์มีผลในการช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น และสามารถนำไปใช้ในลักษณะของการศึกษาเป็นรายบุคคลได้เป็นอย่างดี

ปัจจุบันการเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศเน้นไปที่การให้การศึกษาเป็นอันดับแรก ฉะนั้นเด็กนักเรียนในโรงเรียนทั้งหมดต้องเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และคอมพิวเตอร์ ครูในโรงเรียนจะต้องทำตนเป็นตัวอย่าง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครู จะต้องมีความทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และคอมพิวเตอร์

5.2 การพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตรเป็นตัวกำหนดจุดหมายปลายทางและแนวการจัดการเรียนการสอน ทั้งยังสามารถพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดี เป็นแนวทางในการเตรียมพลเมืองเพื่อที่จะอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยต่างจากหลักสูตรการศึกษาในระดับอื่น ๆ ตรงที่เป็นหลักสูตรที่ไม่ได้เน้นเนื้อหาวิชา ไม่ได้เน้นประสบการณ์ แต่เป็นหลักสูตรที่เน้นพัฒนาการ โดยมีอายุและพัฒนาการตามวัยของผู้เรียนเป็นกรอบการพัฒนาสาระและประสบการณ์ที่ต้องเป็นทั้งการเรียนรู้ที่สร้างเสริมพัฒนาการ ส่งเสริมความเป็นมนุษย์ให้อยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข และพร้อมที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียนได้ สาระของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยไม่มีข้อกำหนดตายตัวเป็นรายวิชา แต่เป็นกรอบสาระสำหรับครูใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็ก ซึ่งเป็นวัยที่ยากเรียนรู้ (กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2547 :10)

ในปี 2540 กระทรวงศึกษาธิการพิจารณาเห็นว่า การจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยหรือก่อนประถมศึกษา ควรประกาศใช้เป็นหลักสูตร เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐานเดียวกัน กรมวิชาการจึงได้ปรับปรุงแนวการจัดประสบการณ์ระดับก่อนประถมศึกษา และประกาศใช้เป็นหลักสูตรก่อนประถมศึกษา พุทธศักราช 2540 ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กทุกประเภท ในหน่วยงานทุกสังกัด ตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปี โดยปรับปรุงให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเด็กและสภาพของท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ. 2540 : คำนำ)

คณะกรรมการพัฒนาการศึกษาอบรมและเลี้ยงดูเด็ก (2535) ระบุว่าดัชนีตัวหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงปัญหาวิกฤตในการพัฒนาสติปัญญาเด็กได้แก่ การขาดการเตรียมความพร้อมในช่วงปฐมวัยซึ่งอาจเรียกว่าช่วงก่อนประถมศึกษา ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างต่อเนื่อง

พ่อแม่และผู้เลี้ยงดูเด็กเน้นการเลี้ยงดูทางกายเป็นหลัก โดยเฉพาะในเขตชนบทและผู้เลี้ยงดูที่เป็นย่า/ยาย สิ่งที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญามีน้อย พ่อแม่และผู้เลี้ยงดูเด็กปฐมวัยน้อยรายที่เล่านิทานและร้องเพลงให้ลูกฟัง ส่วนใหญ่เปิดโทรทัศน์ให้เด็กดู เด็กเกือบทุกคนดู

โทรทัศน์ เด็กใช้เวลาในการดูโทรทัศน์เพิ่มขึ้นตามวัย การส่งเสริมการอ่านมีน้อย พ่อแม่และผู้เลี้ยงดูเด็กยกเรื่องการเรียนรู้ให้ขึ้นอยู่กับครูและโรงเรียน (ลัดดา เหมาะสุวรรณ และคณะ. 2547 : 7-8)

การที่คุณภาพของนักเรียนไม่เป็นไปตามพัฒนาการ หรือไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดนั้นมาจากหลายปัจจัย ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ก็คือ ครูผู้สอน และระบบการเรียนการสอน ในโรงเรียนอนุบาล ปัจจุบันพบว่า สภาพความพร้อมในการสอนของครูมีปัญหามากที่สุด ต้องมีการพัฒนาครูที่มีอยู่แล้ว ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่จำเป็นเพิ่มเติม ให้ทำงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ (รุ่งแก้วแดง.2543: 164)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดสาระหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย (อายุ 3-5 ปี) พ.ศ. 2546 โดยได้แบ่งเป็น 4 กลุ่มสาระ คือ

- 1) เรื่องราวเกี่ยวกับตัวเด็ก เด็กควรรู้ชื่อ นามสกุล รูปร่างหน้าตา อวัยวะต่าง ๆ ในร่างกาย การรักษาร่างกายให้สะอาด เรียนรู้ที่จะเล่นและทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง
- 2) เรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลและสถานที่แวดล้อม เด็กควรได้รู้จักบุคคลในครอบครัว โรงเรียน ชุมชน รวมทั้งบุคคลที่เด็กเกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวัน
- 3) เรื่องราวเกี่ยวกับธรรมชาติรอบตัว ควรได้เรียนรู้จักสิ่งมีชีวิต และสิ่งไม่มีชีวิต การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อม เช่น ฤดูกาล ฯลฯ
- 4) เรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเด็ก เด็กควรได้รู้จักสี ขนาด รูปทรงต่าง ๆ น้ำหนัก ผิวสัมผัส สิ่งของเครื่องใช้ ยานพาหนะ การสื่อสารต่าง ๆ ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษา เด็กจะได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ตามวัยและความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงกำหนดจุดหมายซึ่งถือเป็นมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้ (หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 : 31)

- 1) ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี
- 2) กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรง ใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและประสานสัมพันธ์กัน
- 3) มีสุขภาพจิตดี และมีความสุข
- 4) มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตใจที่ดีงาม
- 5) ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี การเคลื่อนไหว และรักการออกกำลังกาย
- 6) ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย
- 7) รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความเป็นไทย

8) อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

9) ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย

10) มีความสามารถในการคิดและการแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับวัย

11) มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์

12) มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้

การดำเนินการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามปรัชญาหลักการ และจุดหมาย มีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้ (หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ.2546 : 23-24)

1. การจัดทำสาระของหลักสูตร ควรดำเนินการต่อไปนี้

1.1 ศึกษาจุดหมายหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรระบุถึงความสามารถหรือพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ต้องเกิดขึ้น หลังจากเด็กได้รับประสบการณ์ที่เหมาะสมในแต่ละช่วงอายุ

1.2 กำหนดสาระที่ควรเรียนรู้ในแต่ละช่วงอายุอย่างกว้าง ๆ ให้ครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน โดยผ่านประสบการณ์สำคัญและมีลำดับขั้นตอนของการเรียนรู้จากง่ายไปหายาก หรือจากสิ่งใกล้ตัวไปไกลตัว

1.3 จัดทำแผนการจัดประสบการณ์พร้อมสื่อการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความยากง่ายต่อการรับรู้และเรียนรู้ตามความสามารถของเด็กแต่ละวัยและความแตกต่างทางสังคม-วัฒนธรรม โดยอาจประยุกต์ใช้สื่อที่ทำขึ้นเองได้

2. การจัดประสบการณ์สำหรับเด็ก ต้องมุ่งเน้นการจัดประสบการณ์ที่ยึดเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงการพัฒนาเด็กโดยองค์รวม การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามกิจวัตรประจำวันและการบูรณาการผ่านการเล่น

3. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ โรงเรียนอนุบาล และสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ต้องจัดบรรยากาศที่อบอุ่นคล้ายบ้านหรือครอบครัว ตลอดจนดูแลความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งจัดให้มีสื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายเหมาะสมกับเด็ก เพื่อสนับสนุนให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข

5.3. การจัดการเรียนรู้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543 : 78-79) ได้กล่าวถึง การปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไม่สามารถดำเนินการแบบแยกส่วนได้ จะต้องเชื่อมโยงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยขององค์รวม (holistics) เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ให้เกิดคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา การเรียนรู้จะต้องมี

องค์ประกอบทั้งภายในและภายนอก โดยองค์ประกอบภายใน เป็นการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และมีคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ส่วนองค์ประกอบภายนอก ปัจจัยแรกคือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ มีจิตสำนึก มุ่งมั่น กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้สอนมีเสรีภาพในการคิด ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลง และมีส่วนร่วมในการบริหารด้านวิชาการ ทำให้การเรียนรู้ได้ผลตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา ส่วนอีกปัจจัยที่สำคัญ คือ ผู้สอนจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ในการเรียนรู้ มีความคิดและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน มีความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เข้าใจหลักสูตร และแนวการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ และปัจจัยที่ 3 คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน

เด็กอนุบาล เป็นวัยที่กำลังพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ซึ่งจะมีความสัมพันธ์ และพัฒนาเป็นลำดับพร้อมกันอย่างต่อเนื่องในแต่ละวัย เริ่มตั้งแต่แรกเกิดจนถึง อายุ 5 ปี ในเด็กแต่ละคนจะมีการเติบโตและมีพัฒนาการที่แตกต่างกันไปตามวัย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 3)

การจัดการศึกษาในระดับอนุบาลนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากวัยนี้เป็นวัยที่มีพัฒนาการอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน จึงเหมาะที่จะวางรากฐานการพัฒนาศักยภาพบุคคล หากวัยนี้ได้รับการส่งเสริมประสบการณ์ที่ถูกต้อง เหมาะสม จะเป็นการเสริมพื้นฐานให้เด็กมีความพร้อมในการพัฒนาการในขั้นต่อไป การจัดการศึกษาอนุบาลในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยตั้งแต่แรกเกิด จนถึงอายุ 5 ปี เนื่องจากช่วงนี้เป็นการพัฒนาทางสมองของบุคคล การศึกษาในระดับอนุบาล ควรเป็นการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อม ก่อนที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับประถมศึกษาต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 6)

แนวคิดเรื่องการเรียนรู้ของเด็กอนุบาล (กุศล สุนทรธาดา; และคณะ. 2542 : 37) การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับ การเรียนรู้เป็นกลไกและกระบวนการตามธรรมชาติ ซึ่งมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องได้แก่ (กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2545 : 28-31)

1) ความพร้อมของพัฒนาการ พิอาเจท์ (Piaget) ได้กำหนดขั้นการเรียนรู้ของเด็กไว้ตามลำดับดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นการเคลื่อนไหวและสัมผัส (sensorimotor stage) เริ่มตั้งแต่แรกเกิดถึง 2 ปี เด็กเรียนรู้จากการเคลื่อนไหวและการสัมผัสทางประสาทสัมผัสทั้งห้า ซึ่งช่วงท้ายจะนำไปสู่พัฒนาการทางภาษา

ขั้นที่ 2 ขั้นก่อนการปฏิบัติการ (Pre-operational stage) อยู่ในช่วงอายุ 2-7 ปี เป็นช่วงที่เด็กพัฒนาการคิดสัญลักษณ์หรือกำหนดตัวแทนได้ เด็กถ่ายทอดความคิด จินตนาการของตนออกมาทางการเล่นและคำพูด แต่เด็กยังไม่สามารถบอกเหตุผลได้

ขั้นที่ 3 ขั้นปฏิบัติการแบบรูปธรรม (Concrete-operational stage) อยู่ในช่วงอายุ 7-11 ปี เป็นช่วงที่เด็กคิดอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ใส่ใจต่อสิ่งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นจริง

ขั้นที่ 4 ขั้นปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ (Formal-operational stage) อายุ 11 ปีขึ้นไป สามารถเข้าถึงสิ่งที่เป็นนามธรรม คิดอย่างมีเหตุผลเกี่ยวกับเหตุการณ์และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

2) ปฏิสัมพันธ์ การได้สัมผัสและตอบสนองสามารถที่จะสร้างกระบวนการทางสมองในการคิด หากเด็กได้รับการตอบสนองจากครูในด้านบวก เด็กจะประทับใจและเรียนรู้พฤติกรรมที่สัมพันธ์กันทั้งหมด การเรียนรู้ของเด็กต้องเกิดจากปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนด้วย

3) สื่อการเรียน การสัมผัสเป็นช่องทางพื้นฐานในการเรียนรู้ของเด็กวัยอนุบาล การได้เห็นของจริง ได้หยิบ จับ ดู ชิม หรือฟัง สามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของเด็ก สื่อการเรียนนั้นเป็นตัวช่วยให้สาระที่เรียนเป็นรูปธรรม สื่อการเรียนที่ดีต้องทำให้เด็กเรียนรู้จากการลงมือกระทำ ในขณะที่ครูเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ตัวครูก็เป็นสื่ออย่างหนึ่งที่เด็กสามารถเรียนรู้จากการสังเกต ตอบสนอง และเลียนแบบ

4) สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ มี 2 อย่างคือ สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียน เป็นสิ่งที่ครูเป็นผู้จัดให้กับนักเรียน กับสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้นอกโรงเรียน ประกอบด้วยชุมชน ผู้ทรงความรู้ พระสงฆ์ ธรรมชาติ ฯลฯ สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้สามารถเพิ่มหรือลดการเรียนรู้ของเด็กได้ เพราะสิ่งแวดล้อมเป็นตัวสนองปฏิสัมพันธ์ที่เป็นความต้องการพื้นฐานของเด็ก

5) ผู้ปกครอง ต้องให้ความร่วมมือระหว่างครูกับผู้ปกครอง เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน เป็นตัวเชื่อมโยงการพัฒนา และดูแลเด็กเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

การจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนอนุบาล มีสาระสำคัญของกลุ่มแนวคิดต่าง ๆ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542 : บทสรุปผู้บริหาร) ได้เสนอไว้ 3 ประเด็น คือ

1) การให้ความสำคัญกับตัวเด็กและวิธีการเรียนรู้ของเด็กโดยหลักแห่งองค์รวม เชื่อว่าการที่เด็กจะเกิดการเรียนรู้ได้ ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคน และประสบการณ์ทางสังคม มีการเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิมอย่างเป็นระบบ ครูมีบทบาทในการจัดประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมเพื่อช่วยให้เด็กสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การสอนของครูจึงเป็นแบบบูรณาการ โดย

การนำแนวคิดทฤษฎีพัฒนาการ กับทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้มารวมเข้าด้วยกัน เน้นการพัฒนา ด้านสังคมและจิตใจ

2) การปรับกระบวนการเรียนรู้และบทบาทครู โดยมีการนำนวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Centered)

3) การนำนวัตกรรมไปปฏิบัติ ผู้ใช้นวัตกรรมต้องมีความรู้ความเข้าใจในปัจจัย 3 ประการ คือ ความเชื่อ ความเข้าใจในทฤษฎี และความสามารถในการปรับการสอน การเลือกนวัตกรรม ต้องเลือกตามความเหมาะสม ปัจจุบันนี้มีโรงเรียนหลายแห่งนำนวัตกรรมไฮโคป, วอลดอร์ฟ, Project Approach มาใช้

การเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัยมีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของครูในแต่ละรูปแบบและกิจกรรมที่ครูต้องการจะสอน การตัดสินใจของครู ผู้บริหารในการจัดการศึกษาจะเป็นตัวแสดงถึงวิธีการที่เด็กจะเรียนรู้ได้อย่างดีที่สุด และมีประสิทธิภาพสูงสุด ในการสอนนักเรียนปฐมวัย ครูจะต้องรู้ว่าการเรียนการสอนปฐมวัยมีประวัติที่ยาวนาน โดยมีนักปรัชญาและนักการศึกษาหลาย ๆ ท่านได้คิดถึงปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้มาก่อน นักปรัชญา 2 ท่านที่สำคัญคือ ฌอง ฌาค รูสโซ (Jean-Jacques Rousseau. 1712-1778) และ โจฮัน เปสตาลอซซี (Johann Pestalozzi. 1746-1827) รูสโซ เชื่อว่าการศึกษาศึกษาของเด็กเล็กนั้นควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของธรรมชาติของเด็ก เขายังได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นของการพัฒนาการของเด็ก โดยเขาเชื่อว่าเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวัยห้าปีนั้น เรียนรู้ได้ดีที่สุดจากกิจกรรมทางร่างกาย และเด็กในวัยห้าปีถึงสิบสองปีนั้น เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการแสวงหาสิ่งต่าง ๆ จากสิ่งแวดล้อมรอบตัว ส่วน เปสตาลอซซี เชื่อว่าการให้เด็กมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มีความหมาย และในการแบ่งเด็กออกตามวัยต่าง ๆ จะทำให้เด็กที่โตกว่าช่วยเหลือเด็กที่เล็กกว่าได้ (Jo Ann Brewer. 2004: 36)

5.4 จิตวิทยาสำหรับครู

ความรู้ทางจิตวิทยาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสอน หัวใจของการสอนอยู่ที่จิตวิทยาของครูผู้สอน (วรฤณี ลิ้มอักษร. 2546: 6-7) รวมทั้งมีประโยชน์ต่อผู้สอนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะช่วยให้ผู้สอนรู้จักจัดอารมณ์ของตนเองให้ถูกต้อง มีความรู้ความเข้าใจวิธีการเตรียมการสอน การวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับพัฒนาการและความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยให้ผู้สอนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นที่อยู่รอบข้างได้ ช่วยให้ครูรู้จักวิธีการปรับพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียน และทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการพิจารณาพฤติกรรมของนักเรียนได้อย่างถูกต้อง

ส่วนสุรางค์ ไคว์ตระกูล (2545: 4) ได้กล่าวถึง จิตวิทยาการศึกษาว่าเป็นการนำความรู้หลักการ ทฤษฎี และผลการวิจัยทางจิตวิทยามาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ครูเข้าใจ

ธรรมชาติของผู้เรียน ในพัฒนาการด้านต่าง ๆ รวมทั้งเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ กระบวนการเรียนรู้ อิทธิพลของพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม เพื่อที่จะสามารถสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในด้านจิตวิทยาสำหรับครูอนุบาลนั้น ครูอนุบาลจะต้องมีความเข้าใจ และมีความรู้ใน พัฒนาการของเด็กในวัยแรกเกิด-6 ปี เพื่อที่จะสามารถตอบสนอง และส่งเสริมเด็กได้ตาม ความสามารถและพัฒนาการในวัยเหล่านั้น มีความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน สามารถส่งเสริม ความถนัดและความสนใจของผู้เรียน สามารถช่วยเหลือผู้เรียน ให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตาม ศักยภาพของตน และให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

พัฒนาการแต่ละด้านมีทฤษฎีเฉพาะอธิบายไว้ และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาเด็ก เช่น ทฤษฎีพัฒนาการทางร่างกาย มีการอธิบายถึงการเจริญเติบโตและพัฒนาการทางร่างกายของ เด็กเป็นลำดับขั้น เด็กจะพัฒนาถึงขั้นใดจะต้องมีวุฒิภาวะในขั้นนั้นก่อน ส่วนทฤษฎีพัฒนาการ ทางสติปัญญา จะอธิบายถึงพัฒนาการตามขั้นอายุ ประสบการณ์ สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพล หรือ ทฤษฎีพัฒนาการทางบุคลิกภาพ หรือ พัฒนาการทางสังคม จะอธิบายว่าเด็กจะพัฒนาได้ดีถ้าใน แต่ละช่วงอายุเด็กได้รับการตอบสนองในสิ่งที่พอใจ ได้รับความรัก ความอบอุ่นอย่างเพียงพอจากผู้ ใกล้ชิด มีโอกาสทำอะไรด้วยตนเอง ทำสิ่งที่เหมาะสมกับวัย มีอิสระในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 3)

พัฒนาการของเด็กจะช้าหรือเร็วขึ้นกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น สภาวะระหว่างคลอด กรรมพันธุ์ การอบรมเลี้ยงดู ซึ่งรวมถึงปฏิสัมพันธ์ของเด็กกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว ถ้าเด็กไม่ได้รับการตอบสนอง ขั้นพื้นฐานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม จะทำให้พัฒนาการชะงักงัน ไม่พัฒนาไปสู่ขั้นอื่น ๆ และอาจ ก่อให้เกิดปัญหาที่ซับซ้อนต่อไปในอนาคต ส่วนแนวคิดทางการศึกษาปฐมวัยที่เหมาะสมจะเป็น แนวทางในการพัฒนาเด็กไทย ได้แก่ (กุศล สุนทรธาดา และคณะ, 2542 : 34)

แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา แบ่งได้เป็น 2 แนวคิด (กุศล สุนทรธาดา; และคณะ. 2542: 35)

1) แนวคิดเกี่ยวกับมนุษย์ เพื่อพัฒนาความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีศักยภาพในการพัฒนา อย่างไม่สิ้นสุด โดยการทำให้แต่ละบุคคลขยายการเรียนรู้จากภายในตัวให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ ภายนอก

2) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กโดยครอบครัว พ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูหลักมีความสำคัญ อย่างยิ่งในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก เพราะจากความสัมพันธ์จะสามารถตอบสนองความ ต้องการทุกด้านของเด็กได้ดีที่สุด

เด็กจะมีพัฒนาการสมวัยเมื่อความต้องการในทุกด้านได้รับการตอบสนอง ถ้ามีพัฒนาการด้านใดด้านหนึ่งบกพร่องไป จะส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อม ทฤษฎีที่สำคัญได้แก่

1) ทฤษฎีวุฒิภาวะ (maturation) ของอาร์โนลด์ เกเซลล์ (Arnold Gesell, 1880-1961) เขาพบว่า พัฒนาการและการเรียนรู้จะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าเด็กยังไม่มีวุฒิภาวะในเรื่องนั้น ๆ เช่น เด็กจะไต่บันไดไม่ได้แม้ได้รับการฝึกฝน ถ้าเขายังไม่มีวุฒิภาวะ เกเซลล์เชื่อว่าการเรียนรู้ใหม่ ๆ ไม่ใช่เฉพาะด้านรูปธรรมเท่านั้นที่ต้องอาศัยวุฒิภาวะทางกายเป็นพื้นฐาน พัฒนาการและการเรียนรู้ด้านนามธรรมก็อยู่ในกฎเกณฑ์เดียวกัน แนวคิดของเกเซลล์ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมเป็นอันดับรอง และให้ความสำคัญกับพัฒนาการตามขั้นตอนโดยวิธีทางธรรมชาติและวุฒิภาวะหรือความพร้อมเป็นอันดับแรก (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2540 : 28)

2) ทฤษฎีพัฒนาการทางสังคมของอีริก อีริกสัน (Erik Erikson) เป็นนักจิตวิทยา แนวคิดของเขาเกี่ยวกับพัฒนาการมนุษย์และพัฒนาการทางบุคลิกภาพมีจำนวนมาก ทฤษฎีของเขาได้แบ่งชีวิตของมนุษย์ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวัยสูงอายุ เป็น 8 ขั้นตอน ระยะเวลาขั้นนี้เป็นการแบ่งอย่างคร่าว ๆ เนื่องจากมีความแตกต่างไปในรายบุคคลและตามอิทธิพลของสังคมและวัฒนธรรม ในสี่ขั้นตอนแรกเป็นช่วงวัยทารกและวัยเด็ก ส่วนอีกสี่ขั้นตอนเป็นช่วงวัยรุ่นไปจนถึงวัยผู้ใหญ่ ดังนี้ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2540 : 37-40)

ขั้นตอนที่ 1 ความไว้วางใจกับความไม่ไว้วางใจ (trust vs. mistrust) ระยะนี้อยู่ในช่วงวัยแรกเกิดจนถึง 18 เดือน เกิดจากการที่เด็กทารกได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางกายและทางจิตใจ ทำให้เกิดความไว้วางใจบุคคลที่อยู่ใกล้ชิด และขยายออกไปสู่ความไว้วางใจในตนเองและผู้อื่น

ขั้นตอนที่ 2 ความเป็นตัวของตัวเอง กับ ความละอายใจ ความสงสัย (autonomy vs. shame and doubt) ขั้นตอนนี้อยู่ในวัยทารกตอนปลาย (18 เดือน - 3 ปี) เด็กในวัยนี้ ถ้าผู้เลี้ยงดูปล่อยให้เขาได้ทำตามใจปรารถนา โดยไม่เกินไป จะพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง แต่ถ้าถูกควบคุมมากเกินไป จะทำให้เกิดความละอายและสงสัย ถ้ามีมากจะทำให้เด็กพัฒนามบุคลิกภาพที่ขบถหลบซ่อน ไม่เปิดเผย ขอบขูดปด

ขั้นตอนที่ 3 มีความคิดริเริ่มกับมีความรู้สึกผิด (initiative vs. guilt) ระยะนี้เป็นระยะวัยเด็กตอนต้น ประมาณอายุ 3-6 ปี เด็กมีความสามารถทางกล้ามเนื้อและประสาทสัมผัส สามารถพึ่งตนเองได้ เริ่มพูดภาษาสื่อความได้ ชีวิตประจำวันของเด็กเริ่มเป็นไปแบบมีจุดหมายและสามารถตัดสินใจได้เด็ดเดี่ยวกว่าเดิม เด็กอยากเรียนรู้สิ่งที่อยู่รอบตัว รู้จักใช้ความคิดจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ ถ้าเด็กต้องอยู่ในกรอบระเบียบกฎเกณฑ์มากเกินไป ถูกทำโทษมากเกินไป

จะเกิดความรู้สึกผิด และกลัวการถูกทำโทษ จนพัฒนาบุคลิกภาพเป็นแบบ “รู้สึกผิด” (guilt personality) ถ้ามีความพอดีในความคิดริเริ่มและความรู้สึกผิด จะทำให้เด็กพัฒนาคุณสมบัติเป็นคนชอบสร้างสรรค์ รู้จักคิด กล้าเผชิญความเป็นจริงของชีวิต

ขั้นตอนที่ 4 ระยะแห่งความขยัน เอาการเอางาน กับการมีปมด้อย (industry vs. inferiority) ระยะนี้อยู่ในช่วงวัยเด็กตอนปลาย คือประมาณอายุ 6-12 ปี เด็กมีความสามารถในการควบคุมกิจกรรม เช่น การเล่น รู้จักเคารพระเบียบวินัยของบ้าน โรงเรียน และสังคม เด็กต้องพัฒนาคุณสมบัติความเอาการเอางาน ความขยัน เพื่อปรับตัวต่อความคาดหวังของครู พ่อแม่ และเพื่อน เด็กที่มีครู พ่อแม่คอยช่วยเหลือ แนะนำการเรียนการเล่น ตั้งความหวังกับเด็กพอสมควร และให้อภัยเด็กเมื่อทำไม่ได้ตั้งใจปรารถนา สิ่งเหล่านี้จะทำให้เด็กเกิดกำลังใจ มุมานะ ในการเรียน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ส่วนเด็กที่ไม่มีผู้ใหญ่คอยแนะนำและให้กำลังใจ หรือผู้ใหญ่ที่ตั้งความคาดหวังในเด็กเกินความสามารถเฉพาะตัวของเด็ก จะทำให้เด็กรู้สึกว่าตนเป็นคนด้อยความสามารถ ถ้ามีความรู้สึกนี้มาก ๆ จะกลายเป็น “ปมด้อย” ซึ่งบางคนมีบุคลิกนี้ฝังลึกจนตลอดชีวิต เมื่อมีความพอดีในการเอาการเอางานกับการมีปมด้อย จะทำให้พัฒนาไปสู่การมีสมรรถภาพที่แท้จริง คือไม่หลงตัวเอง หรือไม่มีความรู้สึกกว่าตนเองต่ำด้อย จนกลายเป็นคนหยิ่งโง่งไม่สนใจในกิจกรรมใด ๆ

ขั้นตอนที่ 5 การพบกับอัตลักษณ์แห่งตน กับการสับสนในตนเอง (identity vs. identity diffusion) ระยะนี้เป็นระยะวัยรุ่น อีริคสันเชื่อว่าขั้นนี้เป็นช่วงความขัดแย้งที่มีลักษณะวิกฤตมากกว่าช่วงวัยอื่น เพราะเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อระหว่างวัยเด็กกับวัยผู้ใหญ่ สภาพจิตใจที่สำคัญในช่วงนี้คือการแสวงหาอัตลักษณ์แห่งตน เพื่อรู้จักตนเองในแง่มุมต่าง ๆ วัยรุ่นที่ไม่รู้จักสมรรถภาพ และคุณลักษณะของตนเองดีพอ มักจะกลายเป็นคนที่หลงตัวเอง มีความสับสน ไม่เป็นตัวของตัวเอง ขี้กังวล ตัดสินใจไม่ได้ ติดยาเสพติด ขาดความรับผิดชอบต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างการรู้จักตนเองอย่างดีกับความสับสนในตนเอง จะทำให้วัยรุ่นพัฒนาตนสมบูรณ์เมื่อสิ้นสุดวัย ทำให้วัยรุ่นเห็นโครงร่างหรือตัวตนของเขาเองตามความเป็นจริง เข้าใจในจุดด้อย จุดเด่น ปรัชญาชีวิต ความต้องการในชีวิต และสามารถทำใจยอมรับตนอย่างที่มีอยู่จริง

ขั้นตอนที่ 6 ความสนิทสนมเหงา กับความเปล่าเปลี่ยว (intimacy and solidarity vs. isolation) ช่วงนี้เป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้น คือประมาณอายุ 20-40 ปี บุคคลจะแสวงหามิตรภาพอันสนิทสนม ดุดีมี แสวงหาคู่ครอง สำหรับบุคคลที่ไม่มีโอกาสพบชีวิตเพศ ก็ควรจะต้องมีมิตรที่สนิทสนมที่มีความสัมพันธ์แบบไว้นือเชื่อใจและนับถือซึ่งกันและกัน ส่วนบุคคลที่ไม่สามารถสร้างความรู้สึกสนิทสนมจริงจังกับผู้อื่นหนึ่งได้ จะมีความรู้สึกอ้างว้าง เปล่าเปลี่ยว ไม่สามารถละ

ตนเองเพื่อเข้าถึงผู้อื่น ถ้ามีลักษณะนี้มาก ๆ จะก่อให้เกิดปัญหาบุคลิกภาพที่รุนแรงได้ (severe personality problem)

ขั้นตอนที่ 7 ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ กับ ความพะวงเฉพาะตน (generativity vs. self absorption) ช่วงนี้เป็นช่วงวัยกลางคน ในช่วงนี้จะเป็นช่วงแห่งการแบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทั้งในสิ่งที่เป็นวัตถุสิ่งของ ความรู้ ความคิด ความชำนาญต่าง ๆ ต่อบุคคลอื่น คนในวัยกลางคนเป็นวัยที่เหมาะสมที่สุดในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่กล่าวมาเพราะเป็นวัยที่ได้สั่งสมประสบการณ์ ความรู้ และทรัพย์สินมิตินานเพียงพอ ส่วนบุคคลที่พะวงเฉพาะตนจะเป็นคนที่เห็นแก่ตัว แสวงหาอำนาจไม่หยุด ซึ่งอีริคสันกล่าวว่า คนพวกนี้ฉาบอารมณและบุคลิกภาพที่ไม่มั่นคงของตนไว้ด้วยความใฝ่ อำนาจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือแบบใดแบบหนึ่ง

ขั้นตอนที่ 8 ความมั่นคงทางใจ กับ ความสิ้นหวัง (integrity vs. despair) ระยะนี้เป็นช่วงวัยสูงอายุ เมื่ออยู่ในขั้นนี้ บุคคลจะพัฒนาความรู้สึกว่าตนได้ทำกิจการต่าง ๆ ที่ควรทำเสร็จสิ้นตามหน้าที่ของตนแล้ว มีความพอใจในชีวิตของตน ส่วนบุคคลที่เมื่อย้อนนึกถึงอดีตอาจรู้สึกยอมรับอดีตไม่ได้ กลัวความตายที่กำลังคืบคลานเข้ามา หรืออาจคิดว่าเวลาไม่เพียงพอที่จะทำอะไรใหม่ ๆ หรือแก้ไขความผิดพลาดในอดีต จะเกิดความเศร้าสร้อยสิ้นหวังและหลีกเลี่ยงชีวิต (บางคนคิดฆ่าตัวตาย)

ยังมีทฤษฎีพัฒนาการตามช่วงวัยอีกหลายทฤษฎี ที่ไม่ได้กล่าวถึงในที่นี้ โดยส่วนตัวผู้วิจัยชอบทฤษฎีพัฒนาการทางอารมณ์และสังคมของอีริคสัน ในการที่จะช่วยอบรมเลี้ยงดูเด็กให้พัฒนาตามระยะขั้นตอนต่าง ๆ ทั้งแปดขั้นตอน โดยเฉพาะช่วงปฐมวัย เป็นช่วงตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 เป็นช่วงวัยที่สำคัญ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนา ความเป็นตัวตน ความขยัน ความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ ต่อไปในอนาคต ถ้ามีการปูพื้นฐานอย่างดีจากพ่อแม่ ผู้ปกครอง โรงเรียนอนุบาล ก็จะพัฒนาศักยภาพของเด็กได้อย่างถูกต้องต่อไป

ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการและความต้องการของเด็กปฐมวัย (กุศล สุนทรธาดา และคณะ, 2542 : 36-37) นักจิตวิทยาได้แบ่งพัฒนาการและความต้องการของเด็กปฐมวัย เป็น 4 ด้าน คือ

- 1) พัฒนาการและความต้องการทางร่างกาย
- 2) พัฒนาการและความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์
- 3) พัฒนาการและความต้องการทางด้านสังคม และ
- 4) พัฒนาการและความต้องการทางด้านสติปัญญา

เด็กจะพัฒนาไปด้วยกันทั้งหมดทุกด้าน การพัฒนาในด้านหนึ่งด้านใดจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น เมื่อเด็กเริ่มเคลื่อนไหวได้ เขาจะเปิดโอกาสมากมายในการค้นหา

และเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัวเขา เมื่อเด็กมีความรู้สึกว่าการเรียนรู้นั้นประสบความสำเร็จ หรือเด็กที่มีความมั่นใจในความสามารถทางด้านร่างกายของเขา จะพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองได้ดีกว่าเด็กที่เรียนรู้ที่จะควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ ก็จะสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นหรือวัตถุสิ่งของได้ยาวนานกว่าเด็กที่ไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาทางสติปัญญา การพัฒนาของเด็กในด้านสังคม ร่างกาย อารมณ์และสติปัญญา มักจะมีส่วนสัมพันธ์กันเสมอ (Jo Ann Brewer, 2004 : 11)

5.5 การวัดและประเมินผลการศึกษา

การวัดและประเมินผลการศึกษา หมายถึง กระบวนการตรวจสอบการทำงาน ทั้งในระหว่างที่กำลังทำงาน และในเวลาทำงานเสร็จสิ้นลงแล้ว เพื่อสรุปว่างานที่ทำนั้นสำเร็จตามที่คาดหวังหรือไม่ อะไรที่เป็นปัญหาทำให้งานไม่สำเร็จ การประเมินผลที่ดีย่อมเป็นเครื่องช่วยชี้้นำการทำงาน และการปรับปรุงการทำงาน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาของการทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้ (กรมวิชาการ. 2534: ก)

สมบุญรณ์ ดันยะ (2545: 10-11) กล่าวถึงการวัดผลการศึกษา ว่าเป็นกระบวนการในการกำหนด หาจำนวน ปริมาณ อันดับ หรือรายละเอียดของคุณลักษณะ หรือพฤติกรรม ของบุคคล โดยใช้เครื่องมือเป็นหลักในการวัด ซึ่งแสดงว่า การวัดผลการศึกษาต้องดำเนินการอย่างมีขั้นตอนเป็นระเบียบ มีผลการวัด

ส่วนสมนึก ภัททิพย์ธนี (2546: 4) ได้กล่าวว่า การประเมินผล เป็นการตัดสินสิ่งต่าง ๆ ที่ได้จากกรวัดผล โดยมีเกณฑ์ในการประเมินที่เหมาะสมเป็นเครื่องมือในการวัด

การวัดและประเมินผล เป็นหน้าที่ของครูโดยตรง เพื่อติดตามการปฏิบัติงานของนักเรียนว่าได้ผลอย่างไร ต้องปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนในด้านใดบ้าง

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2540: 68) ได้กำหนดแนวทางการประเมินพัฒนาการเด็กอนุบาลไว้ ดังนี้

- 1) การประเมินต้องประเมินพัฒนาการเด็กอนุบาลให้ครบทุกด้าน
- 2) การประเมินพัฒนาการ เน้นที่การประเมินเป็นรายบุคคล อย่างสม่ำเสมอ
- 3) การประเมินต้องมีสภาพแวดล้อมในลักษณะเดียวกับการทำกิจกรรมประจำวันของเด็กอนุบาล โดยประเมินตามสภาพความเป็นจริง มีการสะสมผลงานของเด็กอนุบาลเป็นรายบุคคล
- 4) การประเมินต้องจัดทำเป็นระบบ มีการวางแผน และจัดบันทึกไว้เป็นหลักฐาน
- 5) ไม่มีการใช้แบบทดสอบหรือวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในเด็กอนุบาล

การวัดและประเมินผลทางการศึกษาระดับอนุบาล นับว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์พัฒนาเด็กอนุบาลให้เต็มศักยภาพ ในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ครูผู้สอนจะต้องประเมินผลเด็กอนุบาลตลอดเวลา เริ่มตั้งแต่รับเด็กจากผู้ปกครอง ในระหว่างทำกิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านกิจวัตรประจำวัน การกินอาหาร การอยู่ร่วมกับเด็กอื่น ๆ การมีปฏิสัมพันธ์กับครู การช่วยเหลือตนเอง การขับถ่าย เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากการวัดและประเมินผลนักเรียนในระดับชั้นอื่น ๆ เนื่องจากไม่มีการใช้แบบทดสอบ วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่เป็นการประเมินพัฒนาการเด็ก

ครูจะต้องเข้าใจพัฒนาการของเด็กอนุบาลให้ครบในทุกด้าน รวมทั้งจะต้องมีความเข้าใจในหลักการประเมินนักเรียนตามสภาพความเป็นจริง โดยไม่ใช้ความคิดเห็นและอารมณ์ของตนเอง เข้าไปตีตราเด็กอย่างไม่ถูกต้อง กระบวนทัศน์ใหม่ที่ครูและผู้บริหารจะได้เรียนรู้ร่วมกัน ในการสร้างคุณภาพในการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นความสำคัญที่ตัวผู้เรียน ซึ่งทั้งครูและนักเรียนต้องเรียนรู้ไปด้วยกัน ถึงแม้บทบาทหน้าที่จะแตกต่างกัน แต่ครูจะเป็นผู้ที่มีความคิดอ่าน สามารถจัดการงานที่เป็นการฝึกฝนให้นักเรียนได้พัฒนาทั้งด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาได้จริง โดยจะไม่มุ่งเน้นเฉพาะเรื่องของการทดสอบความรู้ที่ได้จากตำราเพียงอย่างเดียว แบบในอดีต แต่จะประเมินการพัฒนาในด้านอื่น ตามที่ควรจะเป็น ในเด็กวัยอนุบาล

5.6 การบริหารจัดการในห้องเรียน

การบริหารจัดการในห้องเรียน โดยเฉพาะในนักเรียนวัยอนุบาล เป็นการ จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม เป็นกระบวนการที่ใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับวัย ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนจากประสบการณ์จริง และกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้ครูควรใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย จากเอกสารสรุปผลการประชุมและการประชุมปฏิบัติการเรื่อง “การศึกษาปฐมวัย สร้างคน สร้างชาติ” ได้กล่าวถึง องค์ประกอบในการเรียนรู้ในโรงเรียน ว่าประกอบไปด้วย

- 1) เด็กเรียนรู้อย่างไร : นั่งเรียนทั้งวันหรือทำกิจกรรมด้วย
- 2) ครูกับการสอนที่ดี มีแผนการสอนของครูเอง หรือมีการวางแผนร่วมกับนักเรียน
- 3) สิ่งแวดล้อมในห้องเรียน การใช้พื้นที่ในห้องเรียนเพื่อการเรียนรู้

การบริหารจัดการชั้นเรียน ได้แก่ การจัดบรรยากาศการเรียนการสอน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาและการกำกับชั้นเรียนให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้เต็มศักยภาพและสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างราบรื่น

การจัดการสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่แสดงถึงเจตนาทั้งหมดที่มีผลอยู่รอบตัวเด็ก ในการที่ครูจะช่วยเพื่อพัฒนาเด็กอนุบาล ครูจึงมีบทบาทในการจัดการรวมทั้งต้องรับผิดชอบในการจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก ครูต้องเป็นผู้ที่สังเกตและตั้งใจฟังในสิ่งที่เด็กพูด รวมทั้งฝึกฝนผู้ช่วย ครูจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีกับเด็กด้วย หลายครั้งที่เด็กเล็กไม่สามารถที่จะควบคุมการแสดงออกของอารมณ์ออกมาได้อย่างถูกต้อง ครูต้องช่วยเด็กในการที่จะแสดงอารมณ์ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ หรือสามารถที่จะสื่อสารอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีวิธีการที่จะจำกัดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

แนวทางในการบริหารจัดการชั้นเรียน เพื่อให้นักเรียนอนุบาลพัฒนาความรับผิดชอบ และการช่วยเหลือตนเอง (Hilda L. Jackman. 2001 : 34)

- 1) จัดเครื่องเล่นที่เหมาะสมกับอายุของเด็ก รวมทั้งการจัดอุปกรณ์ ศูนย์การเรียนรู้ หิ้งน้ำ ฯลฯ
- 2) คาดหวังให้เด็กทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ในขณะที่ต้องเข้าใจถึงความสามารถของเขา ด้วย อย่าคาดหวังสูงเกินไปในสิ่งที่เขาทำไม่ได้ มีความอดทนและให้เวลากับเด็ก
- 3) กระตุ้นให้เด็กช่วยเหลือตนเอง ในทักษะต่าง ๆ เช่น การกินอาหารเอง การเข้าห้องน้ำตัวเอง วางแผนที่จะให้โอกาสเด็กในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ด้วย
- 4) ให้รางวัลกับเด็กที่มีพฤติกรรมช่วยเหลือตนเอง ด้วยความพยายาม ไม่ใช่ดูที่ผล
- 5) ใช้ความสม่ำเสมอกับเด็ก
- 6) มีทางเลือกให้กับเด็ก แนะนำวิธีที่ง่ายและดีกว่า แต่ให้เด็กเป็นผู้ตัดสินใจ
- 7) กระตุ้นให้เด็กมีส่วนร่วมในการวางแผน บางครั้งเด็กจะมีความคิดที่ดีกว่าผู้ใหญ่
- 8) ให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการทำสิ่งที่ผิดพลาด โดยไม่ใส่ความรู้สึกผิดที่ทำให้ผิดพลาดลงไป และไว้ที่จะรู้ว่าเวลาใดที่ไม่ต้องช่วยเด็ก
- 9) ครูควรแสดงให้เด็กเห็นว่าครูไว้วางใจและมั่นใจในตัวเขา
- 10) ครูควรช่วยเด็กแต่ละคนในการเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เป็นพฤติกรรมที่เหมาะสม โดยใช้ความสม่ำเสมอ
- 11) ครูแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมให้เด็กได้เห็น เพื่อที่เด็กจะทำตามได้
- 12) ครูควรหลีกเลี่ยงการใช้ถ้อยคำที่จะทำให้เด็กละอาย หรือทำให้เขาเกิดความสงสัยในความสามารถของตนเอง ช่วยเหลือในขณะที่เด็กรู้สึกไม่ปลอดภัย หรือสับสน เมื่อเขาพยายามที่จะช่วยเหลือตนเอง

ฉะนั้นการจัดบรรยากาศในห้องเรียนสำหรับนักเรียนอนุบาลจึงถือเป็นการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างหนึ่งสำหรับครูอนุบาล

5.7 การวิจัยทางการศึกษา

การวิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนางานวิชาการ เป็นวิธีที่ช่วยให้ครูได้คิดค้นหาสิ่งใหม่ จากปัญหาที่เกิดขึ้น หรือจากจินตนาการของผู้วิจัยเอง โดยอาศัยระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์ ที่จะทำให้งานวิจัยถูกต้อง และเป็นที่ยอมรับ (ประวิต เอราวรรณ์. 2545: 1-8)

การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งที่ครูต้องจัดทำควบคู่กับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ครูต้องใช้การบูรณาการความรู้ทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติ ในการคิดค้นวิธีสอน สื่อ หรือนวัตกรรมต่าง ๆ ผสมเข้ากับแนวคิดพื้นฐานของการวิจัย ในการประยุกต์ใช้เพื่อการวางแผนและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนหรือแก้ปัญหาที่พบในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน (ยุทธนา ปฐมวรชาติ; อ้างถึงในสุนันทา สุนทรประเสริฐ. 2546: 7)

กรมวิชาการ (2542: 2) ได้กล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานการวิจัยในชั้นเรียนว่า เป็นบทบาทหน้าที่อย่างหนึ่งที่ครูปฏิบัติอยู่ ครูเป็นบุคคลที่ทำการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้วิจัยก็คือครูผู้สอน การวิจัยในชั้นเรียนจะเริ่มจากการปฏิบัติงาน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์สภาพการทำงานที่ผู้วิจัยทำอยู่ จากนั้นทำการศึกษา กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการหรือเครื่องมือต่าง ๆ ผลที่ได้คือการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนนั่นเอง

5.8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

นวัตกรรม เป็นศัพท์บัญญัติของคณะกรรมการพิจารณาศัพท์วิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแต่เดิมใช้คำว่า นวัตกรรม เป็นคำมาจากภาษาอังกฤษว่า Innovation แปลว่า การทำสิ่งใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ที่ทำขึ้นมา คำว่า นวัตกรรม มาจากคำบาลีสันสกฤต คือ นว หมายถึง ใหม่ และกรรม หมายถึง ความคิด การปฏิบัติ

Hughes (1971) อธิบาย นวัตกรรม ว่าเป็นการนำวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนามาเป็นขั้น ๆ แล้ว โดยมีขั้นตอนดังนี้ การคิดค้น (invention) การพัฒนา (Development) และการนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งมีความแตกต่างจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา

นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง วิธีการใดๆ หรือการกระทำใดๆ ที่เป็นการกระทำใหม่หรือสิ่งใหม่ที่มีผู้คิดค้นขึ้น หรืออาจจะเพียงแต่เป็นการปรับปรุงของเก่าให้ใหม่หรือดีขึ้น เพื่อใช้สิ่งนั้นใน

การแก้ปัญหาหรือปรับปรุงการศึกษาให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น แต่การคิดค้นหรือปรับปรุงนั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐาน (ชลิยา ลิมปิยากร. 2540 : 9)

นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการศึกษา เนื่องจากในโลกยุคโลกาภิวัตน์ Globalization มีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม ให้ทันสมัย และก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมทั้งสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษาบางอย่างที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำนวัตกรรมการศึกษาไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Centered) โดยการใช้หลักการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับเด็ก และเด็กกับครู ให้มีการทำกิจกรรมที่มีการวางแผน ลงมือ ปฏิบัติและสรุปบทวน มีการเปิดโอกาสให้เด็กทำกิจกรรมกลุ่ม และกิจกรรมรายบุคคล ใช้ทักษะการสื่อสาร นักการศึกษาเชื่อว่าการเรียนรู้โดยการที่เด็กได้เล่น สัมผัส ลงมือกระทำด้วยตนเอง (Active Learning) เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเด็กให้เรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพและตอบสนองความแตกต่างของเด็กแต่ละคน บทบาทของครูเปลี่ยนจากผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก สนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก เปิดโอกาสให้เด็กได้แสดงออก เชื่อมโยงความคิด และสังเกตเด็กตามสภาพจริงเพื่อการประเมินผล

ในการนำนวัตกรรมไปปฏิบัตินั้น การศึกษาปฐมวัย ให้ความสำคัญและมีการศึกษาอย่างเป็นระบบมากที่สุด เนื่องจากการจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการเรียนรู้ หากพื้นฐานในขั้นนี้ ไม่ได้รับการสนับสนุน การเรียนรู้ในขั้นต่อ ๆ ไป ก็ประสบความยากลำบาก และยากที่ผู้เรียนจะพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ และการคิดค้นนวัตกรรมการเรียนรู้ในระดับปฐมวัย มีนักคิด นักการศึกษาสนใจศึกษาอย่างลึกซึ้ง มีหลายความเชื่อ หลายทฤษฎี และหลายแนวคิด เช่น หลักสูตรไฮ/สโคป (High/Scope Curriculum) การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยตามแนวคิด เรกจิโอ เอมิเลีย (Reggio Emilia Approach) การศึกษาวอลดอร์ฟ (Waldorf Education) การสอนแบบมอนเตสซอรี (Montessori) ฯลฯ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : บทสรุปผู้บริหาร)

ส่วนเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นการประยุกต์เอาเทคนิค วิธีการ แนวคิด วัสดุอุปกรณ์ อันเนื่องมาจากเทคโนโลยีมาใช้ในวงการการศึกษา (กิดานันท์ มลิทอง. 2540: 6)

วีรพงศ์ อุดมผล (2545: กันยายน-ตุลาคม) ได้กล่าวถึงเทคโนโลยีการศึกษา ว่าเป็นการนำวิทยาการศิลปศาสตร์แขนงต่าง ๆ เช่น จิตวิทยา การสื่อสาร วิทยาศาสตร์ประยุกต์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แล้วเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางตามจุดประสงค์ของการจัดการศึกษา

องค์ประกอบหลักของเทคโนโลยีการศึกษา ประกอบด้วย (สมศักดิ์ อินธิรัตนสุนทร, 2545: 33)

1) เทคโนโลยีด้านสื่อสิ่งพิมพ์ ใช้เป็นทั้งสื่อหลักและสื่อเสริมในการจัดการเรียนการสอนในระบบและนอกระบบให้ความรู้กับผู้เรียน

2) เทคโนโลยีด้านสื่อโสตทัศน เช่น วัสดุ อุปกรณ์ และโสตทัศนอุปกรณ์ แถบบันทึกเสียง วีดิทัศน์ ปัจจุบันได้มีการพัฒนารูปแบบ วิธีการใช้และเทคนิคต่าง ๆ โดยนำหลักการทางจิตวิทยา พฤติกรรมศาสตร์ เทคโนโลยีทางด้านวิศวกรรมเคมี และวิศวกรรม อิเล็กทรอนิกส์ มาพัฒนาทำให้สื่อทางด้านนี้ มีคุณภาพในการใช้งานสำหรับการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามโรงเรียนอาจมีศูนย์สื่อเพื่อรวบรวมเอาไว้ให้ผู้เรียน ครู และคนในชุมชนได้ค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองได้

3) เทคโนโลยีด้านสื่อสารมวลชนเพื่อการศึกษา เช่น รายการวิทยุเพื่อการศึกษา รายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษา สื่อการศึกษาทางด้านนี้ สามารถใช้ในขอบเขตที่กว้างขวางมากขึ้น ปัจจุบันรายการวิทยุโทรทัศน์เพื่อการศึกษายังมีใช้อย่างแพร่หลาย เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการเรียนการสอนทางไกล เช่น กรมการศึกษานอกโรงเรียน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เป็นต้น

4) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา เช่น ซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ มัลติมีเดีย เครือข่ายฐานข้อมูล อินเทอร์เน็ต เป็นการรวมเทคโนโลยีด้านสารสนเทศ ซึ่งประกอบไปด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีโทรคมนาคม เชื่อมต่อกันในการส่ง-รับข้อมูลและมัลติมีเดีย

สื่อการเรียนรู้เป็นตัวกลางในการถ่ายทอดเรื่องราวเนื้อหาในการเรียนการสอนไปสู่เด็ก ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ และได้รับประสบการณ์ตรง โดยเปลี่ยนสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้เด็กเข้าใจง่าย สื่อที่ช่วยพัฒนาการเด็กในทุกด้านนั้น ควรเป็นสื่อที่เป็นประเภทสองมิติ และสามมิติ หรืออาจจะเป็นของจริง ภาพถ่าย สื่อที่อยู่ใกล้ตัวเด็ก การเลือกสื่อต้องตรงกับจุดมุ่งหมาย หรือเรื่องที่จะสอน มีความถูกต้องตามเนื้อหาและทันสมัย มีวิธีการใช้ง่าย เป็นสื่อที่สามารถสัมผัสได้ มีคุณภาพดี ทำให้เด็กเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน มีขนาดที่เหมาะสม ปลอดภัยสำหรับเด็ก เด็กปฐมวัยจะต้องมีสื่อประกอบในการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และยังเป็นการสร้างความสนใจเด็ก ทำให้เด็กมีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ มีความรับผิดชอบ

ครูสามารถปรับกิจกรรมหรือสื่อ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และสภาพของท้องถิ่น โดยยึดตามจุดประสงค์ของกิจกรรม รวมทั้งกระตุ้น ติดตามและให้กำลังใจกับเด็ก เพื่อพัฒนาการพื้นฐานให้เด็ก ทั้งด้านความสนใจใฝ่รู้ ความคิดสร้างสรรค์ ความมีน้ำใจ ความมีวินัย และความเป็นคนไทย

โดยสรุป เทคโนโลยีการศึกษาหมายความว่า การนำเอา วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการต่างๆ มาใช้อย่างเป็นระบบเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทางการศึกษา เทคโนโลยีเมื่อถูกใช้ไปนาน ๆ หรือเมื่อนำไปใช้ในต่างสถานที่ ต่างโอกาส ต่างเวลา อาจมีปัญหาหรือข้อบกพร่องเกิดขึ้น จำเป็นต้องมีการดัดแปลง ปรับปรุง หรือคิดค้นสิ่งใหม่ขึ้น ให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การปรับปรุง ดัดแปลงสิ่งใหม่ขึ้น แล้วทดลองใช้จนได้ผล สิ่งนั้นก็กลายเป็นนวัตกรรม ดังนั้น ในวงการศึกษาก็มักใช้คำว่านวัตกรรมและเทคโนโลยี ควบคู่กันไป

5.9 ความเป็นครู

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 4)

บทบาทใหม่ของครูในปัจจุบัน ไม่เพียงแต่เป็นผู้ทำหน้าที่ในการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังมีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอน ในด้านศีลธรรม จริยธรรมด้วย เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่ ทั้ง เก่ง และเป็นคนดีในสังคม ส่วนครูอนุบาลต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบทั้งในการเรียนการสอน และเป็นเสมือน พ่อ แม่ คนที่สองของนักเรียนอีกด้วย ครูจึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ในทุกด้านของชีวิต

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540: 10 –11) ได้กำหนดคุณสมบัติของครูผู้สอนได้ระดับปฐมวัยไว้ดังนี้

ด้านความรู้ความสามารถ มีวุฒิอนุบาลศึกษา หรือการศึกษาปฐมวัย หรือเคยผ่านการอบรมระดับปฐมวัย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวและแผนการจัดประสบการณ์ และสามารถนำไปใช้ได้มีประสิทธิภาพ มีความรู้ด้านจิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการเรียนรู้ สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขและพัฒนาพฤติกรรมของเด็กได้

ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับความเป็นครู คือ

- 1) มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นครูผู้สอนระดับปฐมวัย
- 2) มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็ก ได้แก่ รักเด็ก ยิ้มแย้มแจ่มใส อารมณ์ดี ใจดี บุคลิกภาพดี มีความรับผิดชอบ สุภาพเรียบร้อย มีความเมตตา อดทน และเป็นคนช่างสังเกต

3) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับเด็ก เช่น การโอบอุ้มสัมผัสด้วยความอ่อนโยน ท่าทางเป็นมิตร มีสายตาเอื้ออาทร พูดคุยด้วยวาจาไพเราะอ่อนหวาน

4) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครองนักเรียน และแสวงหาความร่วมมือในการจัดประสบการณ์ หรือ แก้ปัญหานักเรียน

ส่วน ฉันทนา ภาคบงกช (2540 : 26) ได้สรุปบทบาทของครูผู้สอนระดับปฐมวัย ดังนี้

- 1) เข้าใจธรรมชาติและพัฒนากายของเด็ก
- 2) สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย อบอุ่น เป็นกันเอง และให้กำลังใจเด็กอย่างเหมาะสม ต้องมีกฎเกณฑ์ที่คงเส้นคงวา และหลีกเลี่ยงการตำหนิหรือบ่นทอนกำลังใจ
- 3) จัดเตรียมสื่อในมุขกิจกรรมต่าง ๆ อย่างหลากหลายและเหมาะสมกับจำนวนเด็ก
- 4) เปิดโอกาสให้เด็กแสดงความคิดและแสดงออกอย่างอิสระทั่วถึงและเป็นธรรมชาติ
- 5) ยอมรับในความคิดเห็น และการกระทำ หากจะมีการปรับปรุงหรือแก้ไขต้องคำนึงถึงความรู้สึกและศักดิ์ศรีของเด็ก

กล่าวโดยสรุป ความเป็นครูอนุบาล จะต้องเข้าใจธรรมชาติและพัฒนากายของเด็ก อนุบาล ต้องมีความรักเด็ก มีการควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความอดทน และเป็นคนช่างสังเกต มีความเมตตา ไม่ลำเอียง มีความอ่อนโยน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียน

ด้วยเหตุนี้ บุคลากรในระดับอนุบาลถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะนอกจากจะมีบทบาทเป็นครูผู้ให้ความรู้แล้วยังเป็นผู้ให้แนวความคิดไปพร้อมกัน ครูมีลักษณะที่เป็นทั้งพ่อแม่ และเพื่อนของเด็ก ซึ่งเด็กเมื่ออยู่ใกล้ชิดก็จะรับการถ่ายทอดบุคลิกลักษณะ กิริยา ท่วงท่า และคำพูดจากครู การจัดบุคลากรในโรงเรียนอนุบาลจึงควรจัดให้เหมาะสมและควรส่งเสริมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูคือปัจจัยสำคัญในการสร้างเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ครูจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ทั้งด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านวิชาชีพ เพื่อให้การพัฒนาผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ จึงต้องส่งเสริมและพัฒนาให้ครูมีคุณภาพ การที่ครูรู้วิธีการในการเข้าหาเด็กที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรและเด็ก จะทำให้เด็กได้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มที่ เป็นการช่วยให้เด็กสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเองได้ ให้เกิดการเรียนรู้ต่อไป

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดย ได้แยกออกเป็น การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู ข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน และการพัฒนาบุคลากรโดยผู้บริหาร ดังนี้

ประภาศรี อิมวณิช (2539: บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไป และความรู้วิชาชีพเฉพาะทางของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมและราย

ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไป และด้านความรู้วิชาชีพเฉพาะทาง อยู่ในระดับมาก ส่วนเมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ทั่วไป และด้านความรู้วิชาชีพเฉพาะทาง จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า เพศ มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุ ข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ส่วนกลาง กลุ่มอายุต่ำกว่า 35 ปี 35-45 ปี และ 46 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5-10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นิสสากร พิมพ์ทอง (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอน และด้านการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ พบว่า ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรี มีความต้องการรับการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนครูที่มีอายุต่างกันมีความต้องการรับการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กษมา แพร่ภิญโญ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผลผู้เรียนของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวารวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ใน 4 วิธี คือ การฝึกอบรม การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ พบว่า ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวารวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผลผู้เรียน โดยวิธีการฝึกอบรม การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร มีความต้องการอยู่ในระดับมาก และการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การสอน

และขนาดโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทางวิชาการโดยวิธีการฝึกอบรมและพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พัฒนาโดยกระบวนการบริหาร พบว่าด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีความต้องการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพัฒนาโดยวิธีการส่งไปศึกษาต่อ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน มีความต้องการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยวิธีการฝึกอบรม และด้านการจัดการเรียนรู้โดยกระบวนการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความต้องการไม่แตกต่างกัน

จุริภรณ์ จันทระมาฏ (2545: 135) ศึกษาและเปรียบเทียบการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่าการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองตามลำพังและเป็นหมู่คณะของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีการใช้กิจกรรมอยู่ในระดับปานกลางและน้อย ส่วนครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองตามลำพังและเป็นหมู่คณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีอายุ ระยะเวลาในการสอน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองเป็นหมู่คณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชรี นิมิตรบัญชา (2547: 70) ศึกษาสภาพ ความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร พบว่าสภาพการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ด้านการวิเคราะห์ตนเองของการปฏิบัติประจำอยู่สูงสุด คือ ความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม ด้านการวางแผนเพื่อการพัฒนาตนเองมีการปฏิบัติ โดยการศึกษาหาความรู้จากเอกสารและตำรา และด้านการพัฒนาตนเอง ในการรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง และพัฒนาด้านวิชาชีพ โดยต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถ และทักษะในการสอน ความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการวิเคราะห์ตนเองมีความต้องการสูงสุด

วีระชัย นวลสำลี (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองและเปรียบเทียบระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอผาขาว จังหวัดเลย ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน ใน 5 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น และด้านการนิเทศภายใน พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอผาขาว จังหวัดเลย ที่มีประสบการณ์ในการสอน 10-20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก

อรทัย แสงธำรง (2540: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ พบว่า มี 3 ปัจจัยที่สามารถทำนายการพัฒนาตนเองได้ ปัจจัยแรกคือ บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง สามารถทำนายการพัฒนาตนเองของข้าราชการได้ร้อยละ 25.8 ปัจจัยที่สองคือ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ปัจจัยสุดท้ายคือ การให้บริการของสถาบันในการจัดเตรียมการฝึกอบรม อำนวยความสะดวกและประสานงานในการเข้าร่วมการฝึกอบรม ทำให้งานพัฒนาบุคลากรของสถาบันเป็นที่ยอมรับของฝ่ายบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง

มนัญญา ไชยทองศรี (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารกับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 178 คน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร โดยใช้แบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคคลไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน ด้านการพัฒนาบุคคล โดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์การ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พบว่า บุคลากรโดยรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้านมากกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โควิน คลังแสง (2536: บทคัดย่อ) สร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับผู้บริหารวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจเป็นตัวแกนในการอ้างอิง ประกอบด้วยทฤษฎีเทคนิคการจูงใจของพอร์เตอร์ (Porter) และลอร์เลอร์ (Lawler) เกี่ยวกับผลตอบแทน ทฤษฎีการจูงใจของลิเคิร์ต (Likert) โดยใช้วิธีการให้มีส่วนร่วมในการบริหาร (Participative Management Approach) และทฤษฎีเทคนิคการจูงใจของสกินเนอร์ (Skinner) โดยการใช้การเสริมแรงทางบวก หรือการให้รางวัล

นฤมล ปิ่นรอด (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยประชากรคือบุคลากรในโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” จำนวน 52 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการพัฒนาการเรียนการสอนแบบบูรณาการ การประเมินผลการเรียนการสอน

จากการอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาดูงาน ได้รับการตอบสนองอยู่ในระดับปานกลางและน้อย ส่วนมีความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านจิตใจมากที่สุด

นารีนุช สมวาสนาพานิช (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูปฏิบัติการ จำนวน 435 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า มีการดำเนินงานในด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร 4 ขั้นตอน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ เน้นการประเมินประสิทธิภาพการจัดการ การบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา และนำผลการประเมินมาเสนอต่อที่ประชุมเพื่อนำไปปรับปรุงโครงการในครั้งต่อไป ปัญหาที่พบบุคลากรไม่ให้ความสำคัญในการให้ข้อมูลเพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา การจัดงบประมาณในการพัฒนาไม่เหมาะสม ทำให้การพัฒนาไม่สมบูรณ์ ไม่มีการประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สมพร เสรีวัลลภ (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพ ปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จำนวน 289 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนประถมศึกษามีการพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็น โดยวิเคราะห์จากผลการเรียนของนักเรียน มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรแบบแผนปฏิบัติงานประจำปี โดยกำหนดเป็นโครงการเฉพาะกิจ มีวิธีการพัฒนาบุคลากร เป็นแบบการจัดประชุม หรืออบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน สัมมนาทางวิชาการ ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้จัดกิจกรรมพัฒนา มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรระหว่างดำเนินการ และหลังเสร็จสิ้นแผนงาน ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ การขาดการติดตามการประเมินผลอย่างเป็นระบบ การขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการ ทำให้บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง อีกทั้งยังขาดผู้เชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

อรุณวรรณ นาคทองดี (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในการพัฒนาบุคลากรครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ใน 4 ด้าน คือ ด้านการมีความรู้ในวิชาที่สอน ด้านความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และด้านการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ พบว่าระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานพื้นที่การศึกษานครนายกในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใน

การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงานและพฤติกรรมผู้นำ พบว่า ระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ลัดดาวรรณ โพธิพิรุฬห์ (2547: บทคัดย่อ) จัดทำบรรณนิทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านครูผู้สอน โดยมีขอบเขตของเนื้อหา ได้แก่ 1) หลักการพัฒนาบุคลากรด้านครูผู้สอน เป็นการสร้างความเข้าใจในประเด็น แนวคิดจุดมุ่งหมายของเรื่องที่จะพัฒนา มีการสร้างความเข้าใจ เปิดโอกาสให้ผู้รับการพัฒนามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา 2) กระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านครูผู้สอน มีการระบุความต้องการ การวางแผน ดำเนินกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผล 3) กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านครูผู้สอน ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การอภิปราย การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมความคิด การสาธิต การศึกษาเฉพาะกรณี การสับเปลี่ยนตำแหน่ง และการศึกษาดูงาน 4) บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรด้านครูผู้สอน ได้แก่ บทบาทในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การวางแผนพัฒนาบุคลากร การสอนงานแก่บุคลากร การร่วมแก้ไขปัญหา และการประเมินผลการทำงาน 5) แผน ยุทธศาสตร์ นโยบายในการพัฒนาบุคลากรด้านครูผู้สอน ได้แก่ การพัฒนาสถาบันผลิตครู การพัฒนาครูผู้สอนให้สอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การส่งเสริมบุคลากรครูด้านสายวิชาที่ขาดแคลน การส่งเสริมด้านแหล่งทุน และการจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นกองทุนด้านสวัสดิการครู ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาวิจัย การทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาคุณภาพครู และ 6) ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรด้านครูผู้สอน ได้แก่ การขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาและไม่ได้ดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร การขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สมณฑา จุลชาติ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545 จำนวน 186 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พบว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อมของโรงเรียน พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน การปฏิบัติงานตามบทบาท และบุคลิกลักษณะของครู มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 68.00

บุหงา ลิ้มโกมุท (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพของครูระดับก่อนประถมศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ และสมรรถภาพโดยรวม กับตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ประสบการณ์ในการสอน ระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร บรรยากาศในโรงเรียน ขนาดโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์สมรรถภาพของครู ทั้งโดยรวมและรายด้าน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูระดับก่อนประถมศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 316 คน พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประสบการณ์ในการสอน บรรยากาศในโรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ทั้ง 6 ตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนสมรรถภาพของครูระดับก่อนประถมศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครได้ คิดเป็นร้อยละ 44.70 โดยมีปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สุปราณี จินดา (2549: 122) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดเทศบาลเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ใน 9 ด้าน ได้แก่ ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดผลและประเมินผลการศึกษา การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ความเป็นครู ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดเทศบาลเมืองนครนายก พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และการปฏิบัติการสอน ไม่มีความสัมพันธ์กัน ส่วนการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่ม จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มครูปฏิบัติการสอน พบว่า มีความคิดเห็นด้านเหตุผลสอดคล้องกัน คือต้องการได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ต้องการให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการสอน และสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณเพิ่มในการพัฒนาบุคลากร

งานวิจัยต่างประเทศ

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และการสอนเพื่ออนาคตของอเมริกา (National Commission on Teaching & America's Future 1996). ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เป็นการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้กับครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษา ผ่านทางโรงเรียนและเขตการศึกษาในพื้นที่ต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะเห็นผลอย่าง

ชัดเจนจากการประสบความสำเร็จของโรงเรียนและความพอใจของครู ซึ่งโรงเรียนในปัจจุบันจะต้องพบกับความท้าทายที่ซับซ้อน ทั้งในด้านจำนวนนักเรียน และการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในห้องเรียน ซึ่งทำให้ครูมีความต้องการการพัฒนาเพื่อที่จะเพิ่มพูนความรู้ในด้านการสอนของตนเองให้มากขึ้น

แอนดรูว์ ซี พอร์ตเตอร์ และคนอื่น ๆ (Andrew C. Porter and others 2000). ได้ทำงานวิจัยสำหรับการเปลี่ยนแปลงในการสอนจากการพัฒนาวิชาชีพของครู ในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยดูผลการศึกษา ในระยะ 3 ปี จากปี 1996-1999 งานวิจัยนี้ศึกษาผลจากการพัฒนาวิชาชีพต่อการพัฒนาวิธีการสอนในห้องเรียน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง เลือกจากครูใน 30 โรงเรียน ใน 5 รัฐ โดยวัดจากคุณภาพการสอนของครู พบว่ากิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพมีผลต่อการสอนในวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ของครู

คาร์ลสัน (Carlson 1984). ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรของโรงเรียนอนุบาลในชุมชนเนบราสกา (Nebraska) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงการฝึกอบรมครูในโรงเรียน ประเภทของหลักสูตรและเนื้อหาที่นำมาใช้ในโรงเรียนอนุบาล แนวทางในการวางแผนหลักสูตรที่จัดให้แก่ครูและอิทธิพลโดยตรงที่มีต่อทางเลือกที่กำหนดในหลักสูตร ใช้วิธีดำเนินการวิจัยโดยส่งแบบสอบถามไปยังครูโรงเรียนอนุบาลจำนวน 1,078 คน ผลการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนอนุบาลส่วนใหญ่ไม่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับอนุบาล โรงเรียนใช้ครูที่ไม่สามารถด้านอื่น ๆ มาสอนชั้นอนุบาล และการสอนของครูเป็นการสอนแบบไม่เต็มเวลา ลักษณะการจัดการเรียนการสอนจะเป็นด้านวิชาการ ครูระดับอนุบาลมีความต้องการให้มีการจัดหลักสูตร การวางแผนการสอนและการอบรมขณะทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ในด้านความรู้ 9 ด้าน ได้แก่ ด้านภาษาและเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านความเป็นครู จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา และขนาดของโรงเรียน และรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการในวิธีการพัฒนาตนเองของครู ปีการศึกษา 2550 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอน ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2550 จำนวนครู 1,108 คน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดกลาง มีครู 205 คน โรงเรียนขนาดเล็กมีครู 903 คน จำนวนโรงเรียน 84 โรง จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดกลาง 3 โรง โรงเรียนขนาดเล็ก 81 โรง ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 1

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยครูผู้สอน ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยเปิดตารางเครซี มอร์แกน ได้ครูจำนวน 230 คน แบ่งครูออกเป็น 2 กลุ่ม จากนั้นเลือกแบบเจาะจงมา (Purposive Sampling) กลุ่มโรงเรียนอนุบาลขนาดเล็ก จำนวนครู 130 คน กลุ่มโรงเรียนอนุบาลขนาดกลาง จำนวนครู 100 คน ตามลำดับ (ดังแสดงในตาราง 1)

ตาราง 1 จำนวนครูผู้สอนในโรงเรียนอนุบาลเอกชน และกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 แยกตามขนาดกลางและขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2550

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดกลาง	3	205	100
ขนาดเล็ก	81	903	130
รวม	84	1,108	230

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน ระบบงานโรงเรียนเอกชน การบริหารงานโรงเรียนอนุบาลเอกชนเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และพัฒนาปรับปรุงให้ครอบคลุมและตรงตามเนื้อหาของเรื่องที่ทำวิจัย

2. ศึกษาการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน ให้ถูกต้องและครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์ที่ศึกษา

3. สร้างแบบสอบถามโดยศึกษาข้อมูล จาก ข้อ 1 และข้อ 2 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของภาษา และครอบคลุมค่านิยามศัพท์

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และผู้วิจัยได้แก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูจำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามที่ดำเนินการจัดทำเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และสรุปผลตามขนาดของโรงเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือไปยังสำนักการศึกษาให้ครู ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถาม พร้อมหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียน ในการตอบแบบสอบถามของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ขนาดเล็กและขนาดกลาง
3. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และนัดเวลารับแบบสอบถามคืน
4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้วยตนเอง จำนวน 230 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ที่ได้รับคืนมาทั้งหมด
2. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน และให้ค่าน้ำหนักของคำตอบแสดงความต้องการที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติ
3. แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู
4. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/for Windows (Statistical Package for Social Sciences) โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำข้อคำถามตอนที่ 1 มาหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน วิเคราะห์โดยการนำข้อคำถามตอนที่ 2 มาหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน จำแนกตามประเภทการปฏิบัติการสอน วุฒิทางการศึกษา และขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติ t-test นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

เกณฑ์การให้ความหมายจากแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย 4.51- 5.00 หมายถึงความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51- 4.50 หมายถึงความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51- 3.50 หมายถึงความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51- 2.50 หมายถึงความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึงความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู จากข้อคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทการปฏิบัติการสอน วุฒิทางการศึกษา และขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติ t-test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านภาษาและเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านความเป็นครู จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา และขนาดของโรงเรียน และรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการในวิธีการพัฒนาตนเองของครู ปีการศึกษา 2550 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- n = จำนวนครู
- $\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ย
- S.D. = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- p = ค่าระดับนัยสำคัญ
- * = นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- t = ค่าการแจกแจงแบบที

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 4 การรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของครูผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของครู

สถานภาพ	จำนวนครู (n =230)	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการสอน		
1.1 ต่ำกว่า 10 ปี	116	50.43
1.2 10 ปีขึ้นไป	114	49.57
รวม	230	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	92	40.00
2.2 ปริญญาตรี	138	60.00
รวม	230	100.00
3. ขนาดของโรงเรียน		
3.1 ขนาดกลาง	100	43.48
3.2 ขนาดเล็ก	130	56.52
รวม	230	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 230 คน ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 50.43 และอยู่ในโรงเรียนอนุบาลเอกชนขนาดเล็ก จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 56.52

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยรวม 9 ด้าน (n = 230)

การพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ภาษาและเทคโนโลยี	4.42	0.41	มาก
2. การพัฒนาหลักสูตร	4.39	0.59	มาก
3. การจัดการเรียนรู้	4.38	0.55	มาก
4. จิตวิทยาสำหรับครู	4.44	0.50	มาก
5. การวัดและประเมินผล	4.69	0.54	มากที่สุด
6. การบริหารจัดการในห้องเรียน	4.64	0.40	มากที่สุด
7. การวิจัยทางการศึกษา	4.53	0.48	มากที่สุด
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.51	0.51	มากที่สุด
9. ความเป็นครู	4.39	0.53	มาก
รวม	4.49	0.50	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ใน 5 ด้าน คือด้านภาษาและเทคโนโลยี การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู และความเป็นครู ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.69$ - $\bar{X}=4.51$) สำหรับอีก 4 ด้าน คือด้านการวัดและประเมินผล การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา และนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.44$ - $\bar{X}=4.38$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ดังปรากฏในตาราง 4-6

ตาราง 4 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

การพัฒนาตนเอง	ประสบการณ์ในการสอน				t	p
	ต่ำกว่า10ปี		10ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ภาษาและเทคโนโลยี	4.43	0.47	4.40	0.34	0.45	0.65
2. การพัฒนาหลักสูตร	4.30	0.65	4.47	0.51	-2.20*	0.03
3. การจัดการเรียนรู้	4.34	0.61	4.35	0.48	-0.12	0.90
4. จิตวิทยาสำหรับครู	4.40	0.56	4.48	0.43	-1.21	0.23
5. การวัดและประเมินผล	4.63	0.58	4.75	0.49	-1.63	0.10
6. การบริหารจัดการในห้องเรียน	4.60	0.45	4.67	0.34	-1.24	0.22
7. การวิจัยทางการศึกษา	4.54	0.52	4.52	0.44	0.27	0.79
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.49	0.57	4.52	0.44	-0.36	0.72
9. ความเป็นครู	4.36	0.59	4.42	0.46	-0.93	0.35
รวม	4.45	0.56	4.51	0.44	-0.69	0.49

* $p < .05$

จากตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ในภาพรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปี ส่วนด้านภาษาและเทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดและประเมินผล การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ และความเป็นครู ครูมีความต้องการการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเอง ของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

การพัฒนาตนเอง	วุฒิทางการศึกษา				t	p
	ต่ำกว่า ป.ตรี		ปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ภาษาและเทคโนโลยี	4.33	0.38	4.47	0.42	-2.54*	0.01
2. การพัฒนาหลักสูตร	4.21	0.61	4.51	0.55	-3.86*	0.00
3. การจัดการเรียนรู้	4.25	0.57	4.40	0.53	-2.04*	0.04
4. จิตวิทยาสำหรับครู	4.31	0.55	4.53	0.45	-3.28*	0.00
5. การวัดและประเมินผล	4.62	0.61	4.72	0.49	-1.39	0.16
6. การบริหารจัดการในห้องเรียน	4.56	0.44	4.69	0.36	-2.58*	0.01
7. การวิจัยทางการศึกษา	4.42	0.53	4.61	0.44	-2.92*	0.00
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.35	0.59	4.62	0.41	-4.11*	0.00
9. ความเป็นครู	4.24	0.59	4.49	0.47	-3.57*	0.00
รวม	4.37	0.54	4.56	0.46	-3.12*	0.00

* $p < .05$

จากตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ในภาพรวม พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเอง มากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านภาษาและเทคโนโลยี การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ และความเป็นครู มีความต้องการการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวัดและประเมินผล ครูมีความต้องการการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การพัฒนาตนเอง	ขนาดของโรงเรียน				t	p
	กลาง		เล็ก			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ภาษาและเทคโนโลยี	4.40	0.44	4.43	0.39	0.63	0.53
2. การพัฒนาหลักสูตร	4.34	0.63	4.43	0.55	1.17	0.24
3. การจัดการเรียนรู้	4.30	0.60	4.37	0.51	0.97	0.33
4. จิตวิทยาสำหรับครู	4.38	0.52	4.49	0.48	1.65	0.10
5. การวัดและประเมินผล	4.63	0.58	4.73	0.51	1.40	0.16
6. การบริหารจัดการในห้องเรียน	4.58	0.41	4.67	0.38	1.70	0.09
7. การวิจัยทางการศึกษา	4.47	0.50	4.57	0.47	1.53	0.13
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.45	0.53	4.55	0.49	1.59	0.11
9. ความเป็นครู	4.37	0.54	4.41	0.53	0.49	0.62
รวม	4.44	0.53	4.52	0.48	1.38	0.17

* $p < .05$

จากตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 การรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนอนุบาล เอกชน กรุงเทพมหานคร ดังนี้

ความคิดเห็นในด้านความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน มีจำนวนแบบสอบถาม 230 ชุด ผู้ที่ไม่ตอบในส่วนนี้ มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74

ด้านภาษาและเทคโนโลยี พบว่า ครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 53.04 ต้องการให้โรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ภาษา เช่น ภาษาจีน ภาษาอังกฤษ เนื่องจากปัจจุบันมีการศึกษาในด้านภาษา สำหรับการติดต่อสื่อสาร และการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น และเทคโนโลยี เช่น อินเทอร์เน็ต ส่งเสริมให้มีการอบรม แล้วนำผลการอบรมมาเผยแพร่กับครูคนอื่นได้

ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 38.26 ต้องการให้มีหลักสูตรใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น เนื่องจากหลักสูตรระดับอนุบาล มีหลายรูปแบบและวิธีการในการดูแลนักเรียน และในแต่ละโรงเรียนอนุบาลเอกชน จัดหลักสูตรไม่เหมือนกัน จึงอยากให้มีการอบรมเรื่องหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน ด้านการจัดการเรียนรู้ และจิตวิทยาสำหรับครู พบว่า ครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 27.83 ต้องการให้โรงเรียนส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้กับครูผู้สอน โดยการจัดเครื่องคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับจำนวนครูผู้สอน ต้องการให้มีการอบรมในวิชาที่เกี่ยวกับการประดิษฐ์สื่อการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ รวมทั้งการจัดทำแผนการเรียนรู้และกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน รวมทั้งเทคนิควิธีการสอน รวมทั้งในด้านจิตวิทยาพัฒนาการของนักเรียนอนุบาลในวัย 3-6 ปี เพื่อให้เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียนได้อย่างลึกซึ้ง เพื่อนำไปปฏิบัติจริงได้

ส่วนในด้านงบประมาณในการทำสื่อการเรียนการสอน โรงเรียนควรสนับสนุนในเรื่องงบประมาณในการทำสื่อการเรียนการสอนให้กับครู เนื่องจากสื่อบางชนิดครูผู้สอนต้องจัดซื้อด้วยตนเอง

ด้านการวิจัยทางการศึกษา พบว่า ครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.91 ต้องการให้มีการอบรมในด้านการวิจัย เนื่องจากมีการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อเป็นการประเมินผลการทำงาน และพัฒนานักเรียน ครูต้องการการอบรมสัมมนา และฝึกทักษะในด้านการวิจัย เพื่อพัฒนางานวิจัยของตนเอง

ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 47.83 ต้องการให้โรงเรียนส่งเสริมให้มีการจัด

อบรมทางด้านนวัตกรรมการศึกษา และเทคโนโลยีทางการศึกษาอยู่เสมอ เพื่อครูผู้สอนจะนำมาประยุกต์ใช้ในการสอนนักเรียนระดับอนุบาล เนื่องจากสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นสิ่งที่สำคัญมากในการสอนระดับอนุบาล

ด้านความเป็นครู พบว่า ครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ต้องการมีศรัทธาในวิชาชีพ มีวิสัยทัศน์ และมีจริยธรรม เพิ่มมากขึ้น เพื่อจะอยู่ในวิชาชีพได้ยาวนานมากยิ่งขึ้น

มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาปรับปรุงบุคลากรภาพ เป็นส่วนที่จำเป็น และเป็นสิ่งที่ครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานครต้องการพัฒนาตนเอง เนื่องจากครูจะต้องติดต่อกับผู้ปกครองนักเรียนมาก จึงต้องมีการปรับปรุงบุคลากรภาพในการติดต่อสื่อสาร ให้ถูกต้อง ชัดเจน

ส่วนในด้านการพัฒนาตนเอง ในด้านความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพนั้น ครูต้องการไปพัฒนาตนเองในทุกด้านโดยวิธีการฝึกอบรม ระยะสั้นประมาณ 3 เดือน มีครูบางส่วนต้องการลาศึกษาต่อ เนื่องจากยังไม่ได้วุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาปฐมวัย อีกทั้งความคิดเห็นของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ต้องการการอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อครูจะได้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่วนครูบางท่านไม่ได้จบตรงตามสาขาที่สอน จึงต้องการเรียนรู้ในสาขาวิชาที่สอน รวมทั้งควรให้มีการฝึกทักษะต่าง ๆ ลงมือปฏิบัติจริงในทุกเรื่อง ศึกษาดูงานตามสถานที่ต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงตนเอง ทบทวนการทำงาน ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นให้มากขึ้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา และขนาดของโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยการพัฒนาตนเอง มีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ในด้านความรู้ 9 ด้าน ได้แก่ ด้านภาษาและเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และด้านความเป็นครู
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยครู ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2550 ใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยเปิดตารางเครซี มอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 230 คน แบ่งครูเป็น 2 กลุ่ม จากนั้นเลือก

แบบเจาะจงมา (Purposive Sampling) กลุ่มโรงเรียนอนุบาลขนาดเล็ก จำนวนครู 130 คน
โรงเรียนอนุบาลขนาดกลาง จำนวนครู 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ตอน

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามแสดงความต้องการพัฒนาตนเองของครูใน
โรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5
ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อคำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเอง
ของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำผลคะแนนที่ได้มาหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/ for Windows (Statistical Package for Social Sciences) โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำข้อคำถามตอนที่ 1 หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยการนำข้อคำถามตอนที่ 2 มา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา และขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติ t-test นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จากข้อคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

จากการศึกษาความคิดเห็นในความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1. สถานภาพของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 230 คน ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 50.43 และอยู่ในโรงเรียนอนุบาลเอกชนขนาดเล็ก จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 56.52

2. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาษาและเทคโนโลยี การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู และความเป็นครู ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.69 - \bar{X}=4.51$) ส่วนด้านการวัดและประเมินผล การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา และนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.44 - \bar{X}=4.38$)

2.1 เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ในภาพรวมพบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปี ส่วนด้านภาษาและเทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดและประเมินผล การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ และความเป็นครู ครูมีความต้องการการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

2.2 เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ในภาพรวมพบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษา

แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเอง มากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านภาษาและเทคโนโลยี การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ และความเป็นครู มีความต้องการการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวัดและประเมินผล ครูมีความต้องการการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

2.3 เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า

3.1 ด้านภาษาและเทคโนโลยี ครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 53.04 ต้องการให้โรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาภาษา เช่นภาษาจีน ภาษาอังกฤษ เนื่องจากปัจจุบันมีการศึกษาในด้านภาษา สำหรับการติดต่อสื่อสาร การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น และเทคโนโลยี เช่น อินเทอร์เน็ต ส่งเสริมให้มีการอบรม แล้วนำผลการอบรมมาเผยแพร่กับครูคนอื่นได้

3.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 38.26 ต้องการให้มีหลักสูตรใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น เนื่องจากหลักสูตรระดับอนุบาล มีหลายรูปแบบและวิธีการในการดูแลนักเรียน และในแต่ละโรงเรียนอนุบาลเอกชน จัดหลักสูตรไม่เหมือนกัน จึงอยากให้มีการอบรมเรื่องหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน

3.3 ด้านการจัดการเรียนรู้ และจิตวิทยาสำหรับครู พบว่า ครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานครจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 27.83 ต้องการให้โรงเรียนส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้กับครูผู้สอน โดยการจัดเครื่องคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอจำนวนครูผู้สอน ต้องการให้มีการอบรมในวิชาที่เกี่ยวกับการประดิษฐ์สื่อการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ รวมทั้งการจัดทำแผนการเรียนรู้และกิจกรรมให้เหมาะกับวัยของผู้เรียน รวมทั้งเทคนิควิธีการสอนรวมทั้งในด้านจิตวิทยาพัฒนาการของนักเรียนอนุบาลในวัย 3-6 ปี เพื่อให้เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียนได้อย่างลึกซึ้ง เพื่อนำไปปฏิบัติจริงได้

ส่วนในด้านงบประมาณในการทำสื่อการเรียนการสอน โรงเรียนควรสนับสนุนในเรื่องงบประมาณในการทำสื่อการเรียนการสอนให้กับครู เนื่องจากสื่อบางชนิดครูผู้สอนต้องจัดซื้อด้วยตนเอง

3.4 ด้านการวิจัยทางการศึกษา ครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.91 ต้องการให้มีการอบรมในด้านการวิจัย เนื่องจากมีการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อเป็นการประเมินผลการทำงาน และพัฒนานักเรียน ครูต้องการการอบรมสัมมนา และฝึกทักษะในด้านการวิจัย เพื่อพัฒนางานวิจัยของตนเอง

3.5 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 47.83 ต้องการให้โรงเรียนส่งเสริมให้มีการจัดอบรมทางด้านนวัตกรรมการศึกษา และเทคโนโลยีทางการศึกษาอยู่เสมอ เพื่อครูผู้สอนจะนำมาประยุกต์ใช้ในการสอนนักเรียนระดับอนุบาล เนื่องจากสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นสิ่งที่สำคัญมากในการสอนระดับอนุบาล

3.6 ด้านความเป็นครู พบว่า ครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ต้องการมีศรัทธาในวิชาชีพ มีวิสัยทัศน์ และมีจริยธรรม เพิ่มมากขึ้น เพื่อจะอยู่ในวิชาชีพได้ยาวนานมากยิ่งขึ้น ส่วนในด้านการพัฒนาปรับปรุงบุคลิกภาพ เป็นส่วนที่จำเป็นที่ครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานครต้องการพัฒนาตนเอง เนื่องจากครูจะต้องติดต่อกับผู้ปกครองนักเรียนมาก จึงต้องมีการปรับปรุงบุคลิกภาพในการติดต่อสื่อสาร ให้ถูกต้องชัดเจน

ส่วนในด้านการพัฒนาตนเอง ในด้านความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพนั้น ครูต้องการไปพัฒนาตนเองในทุกด้านโดยวิธีการฝึกอบรม ระยะสั้นประมาณ 3 เดือน มีครูบางส่วนต้องการลาศึกษาต่อ เนื่องจากยังไม่ได้วุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาปฐมวัย

อภิปรายผล

ผลการศึกษาการพัฒนาตนเองด้านความรู้ตามมาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวัดและประเมินผล การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา และนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นดังนี้อาจเนื่องมาจากความต้องการพัฒนาตนเองที่กล่าวถึงนั้น เกี่ยวข้องกับมาตรฐานความรู้ที่ครูจะต้องมี

ความรู้ ในวิชาชีพปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการวัดและประเมินผล ครูต้องมีความรู้ด้าน หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผล การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล การศึกษา สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง มีการประเมินผลแบบย่อยและ แบบรวม ในด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ครูต้องรู้ถึงทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำทางการศึกษา การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร การประกันคุณภาพ การศึกษา การทำงานเป็นทีม การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ ด้านการวิจัยทาง การศึกษา ครูต้องรู้ถึง รูปแบบการวิจัย การออกแบบการวิจัย กระบวนการวิจัย สถิติการวิจัย การ วิจัยในชั้นเรียน การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย สำหรับด้าน นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ครูต้องมีความรู้แนวคิด ทฤษฎีเทคโนโลยี และ นวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ ซึ่ง เรื่องที่กล่าวมาล้วนเป็นเรื่องใหม่ ที่ครูทุกคนจะต้องใช้ในการปฏิบัติงาน และเนื่องมาจากกฎหมาย ที่เกี่ยวกับครู และข้อบังคับคุรุสภา พ.ศ. 2548 กำหนดเป็นหลักเกณฑ์ให้ครูเข้าสู่งานประเมิน ตนเอง เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และเงินเดือน ตามกระบวนการที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติว่า ด้วยระเบียบข้าราชการครูทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 (ปราชญา กล้าผจญ; และ พงศา นุตร สุทธิวงศ์. 2550: 96-98) รวมทั้งกำหนดขอบเขตความรู้ที่ครูจะต้องมีใน 9 ด้าน ตามมาตรฐาน วิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสสาร พิมพทอง (2545) พบว่า ครูโรงเรียนอนุบาล เอกชนในเขตจังหวัดชลบุรี มีความต้องการรับการฝึกอบรมใน 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอน ด้านการเขียนแผนการจัด ประสพการณ์ ส่วนในรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ในภาพรวมพบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความ ต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูมีความต้องการในการพัฒนา ตนเองด้านการพัฒนาหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มี ประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ใน การสอนต่ำกว่า 10 ปี เนื่องจาก การจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยหรือก่อนประถมศึกษา ประกาศใช้เป็นหลักสูตร เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐาน เดียวกัน ในปี 2540 (กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ. 2540 : คำนำ) ฉะนั้นการพัฒนาหลักสูตร จึงถือเป็นเรื่องใหม่สำหรับครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี

3. การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ในภาพรวมพบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความ

ต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ครูที่มีวุฒิปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเอง มากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ที่เป็นอย่างนี้เนื่องจากในปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการจัดครูที่มีวุฒิตรงตามที่สอนในระดับชั้นอนุบาลมากขึ้น โดยได้กำหนดมาตรฐานวุฒิทางการศึกษาสำหรับครูอนุบาล จะต้องวุฒิทางการศึกษาปฐมวัยโดยตรง ส่วนในระดับปริญญาตรี การพัฒนาตนเองทำให้สามารถเลื่อนวิทยฐานะ เงินเดือน และความสามารถ ครูจึงมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองเกือบทุกด้านมากยิ่งขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปรานี จินดา (2549 : 122-125). ที่พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และการปฏิบัติการสอน ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู และจากการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่ม จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มครูปฏิบัติการสอน พบว่า มีความคิดเห็นด้านเหตุผลสอดคล้องกัน คือต้องการได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ต้องการให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการสอน และสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณเพิ่มในการพัฒนาบุคลากร สำหรับด้านการวัดและประเมินผล ครูมีความต้องการการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูมีความต้องการการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันทุกโรงเรียน ไม่ว่าจะ มีขนาดใด ต้องปรับตัวในการเรียนการสอนให้มากขึ้น เพื่อเข้าสู่การตรวจสอบมาตรฐาน ฉะนั้น ครูในโรงเรียนทุกขนาด ไม่ว่าจะใหญ่หรือเล็ก จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียน เพื่อให้โรงเรียนได้รับการรับรองมาตรฐานได้ ซึ่งต่างจากงานวิจัยของจรัสวรรณ จันทระ (2545: 135) ที่ศึกษาและเปรียบเทียบการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่าการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองตามลำพังและเป็นหมู่คณะของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีการใช้กิจกรรมอยู่ในระดับปานกลางและน้อย ส่วนครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองตามลำพังและเป็นหมู่คณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีอายุ ระยะเวลาในการสอน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองเป็นหมู่คณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และการทำวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนอนุบาลเอกชนและผู้เกี่ยวข้องควรส่งเสริม สนับสนุน กำหนดนโยบาย และโครงการประจำปี ให้ครูได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู โดยเฉพาะครูในโรงเรียนอนุบาลที่วุฒิทางการศึกษายังไม่ถึงมาตรฐานวิชาชีพครู

1.2 โรงเรียนอนุบาลเอกชน ควรให้ความสำคัญกับความ ต้องการพัฒนาตนเองที่ครู ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ได้เสนอ เพื่อได้มีการพัฒนาบุคลากรให้มี ความสามารถให้เหมาะสมกับสภาพการทำงาน และสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน

1.3 โรงเรียนอนุบาลเอกชน สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู รวมทั้งรักษามูลค่าที่ครูต้องการอยู่ในวิชาชีพได้ยาวนาน โดยหาวิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนาครูได้ เช่น ควรจัดหาหนังสือ หรือ สื่อนวัตกรรมต่าง ๆ ในด้านความรู้ เพื่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน อนุบาลเอกชนให้ดีขึ้น เป็นแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาเพิ่มเติม

1.4 โรงเรียนอนุบาลเอกชน ควรส่งเสริมครูให้มีความรู้มากขึ้น ในด้านการพัฒนา หลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผล การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา และ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการพัฒนาตนเองด้านความรู้ตาม มาตรฐานวิชาชีพครู ให้เจาะจงในรายละเอียดของความรู้ในแต่ละด้านให้มากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการประเมินผลการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร เพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมให้ครูมีโอกาสพัฒนาตนเองในด้านความรู้เฉพาะเรื่อง ต่าง ๆ

2.3 ควรมีการสัมภาษณ์ครูในเชิงลึก เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการ ทำงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: ร.ส.พ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. กรมวิชาการ. (2543). แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้/ คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ (เอกสาร).
- _____. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542. และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษา ภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- กษมา แพร่ภิญโญ. (2546). การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวารวดี สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร. (2550). กลยุทธ์ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในที่ ทำงาน. สืบค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2550, จาก <http://www.acad.nu.ac.th/relation.htm>
- กิดานันท์ มลิทอง. (2544). ความหมายของเทคโนโลยีการศึกษา. เทคโนโลยีการศึกษาและ นวัตกรรมการศึกษา, หน้า 4. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2545). รูปแบบการเรียนการสอนปฐมวัยศึกษา. กรุงเทพฯ: สาขา การศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กุลล สุทธธาดา; และคณะ. (2542). สถานการณ์และองค์ความรู้เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็ก ในประเทศไทย. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เกรียงศักดิ์ เทียมยิ่ง. (2539). การบริหารทรัพยากรมนุษย์และบุคคล. ขอนแก่น: ภาควิชา สังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โควิน คลังแสง. (2536). การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับ ผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินูญานินพนธ์ การศึกษาดุษฎี บัณฑิต (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- จันทราณี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บัค พอยท์
- จรัส ดวงสุวรรณ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.

- จิระพันธุ์ พูลพัฒน์ และ คำแก้ว ไกรสรพงษ์. (2544). การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยไทย: ตามแนวคิดมอนเตสซอรี. กรุงเทพฯ: สถาบันแห่งชาติเพื่อการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- จรีภรณ์ จันทระ. (2545). การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจินสมมาตร. (ม.ป.พ.). พัฒนาการสู่ความเป็นผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: พิมพ์ทอง
- ชิดชม สฤษฏีราชโยธิน. (2542, เมษายน-มิถุนายน). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 18(2): 26.
- ณัฐวุฒิ พิมพ์. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 1. การพัฒนาวิชาชีพครู : การพัฒนาจากสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียน. สืบค้นเมื่อ 8 มกราคม 2551, จาก www.arc.dusit.ac.th/be/pdf/7/02.pdf
- ดิเรก พรสีมา และคณะ. การพัฒนาวิชาชีพครู. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2551, จาก <http://www.onec.go.th/Act/627/>
- เทพนม เมืองแมนและสวีส สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์กร (ฉบับปรับปรุงใหม่). พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระ ชัยยุทธขรรค์. (2542, กุมภาพันธ์). การเสริมสร้างความรู้สึกรักเห็นคุณค่าในตนเอง. วารสารวิชาการ 2(2): 68-75
- นคร พันธุ์ณรงค์. งานพัฒนาบุคลากร โรงเรียนยุพราชวิทยาลัย. (2551) การพัฒนาวิชาชีพครู : สารสำคัญที่ควรทราบ. สืบค้นเมื่อ 8 มกราคม 2551, จาก www.yupparaj.ac.th/education/topic/01.doc
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (25434). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์
- นฤมล ปิ่นรอด. (2541). ความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- นารีนุช สมวาสนาพานิช. (2544). การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- นิสสากร พิมพ์ทอง. (2545). *ความต้องการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขต จังหวัดชลบุรี*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. (2531, พฤษภาคม-ธันวาคม). การบริหารงานบุคคล *วารสารการศึกษา* แห่งชาติ 7 หน้า 17-22.
- บุหงา ลิ้มโกมุท. (2547). *ตัวแปรที่พยากรณ์สมรรถภาพของครูระดับก่อนประถมศึกษา ใน โรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาศรี อิมวนิช. (2539). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การศึกษา ผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2545). *การวิจัยปฏิบัติการ การเรียนรู้ของครูและการสร้างพลังร่วมใน โรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- ปราชนา กล้าผจญ; และพอลตา บุตรสุทธิวงศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพฯ: ก.พลการพิมพ์
- ปราณี รามสูต; และจำรัส ดั่งสุวรรณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). *พฤติกรรมกลุ่ม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์
- พรอณี ชูทัย เชนจิต. (2545). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เมธีปัส
- พัชรี นิมิตรบัญชา. (2547). *การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- พิเชษฐ สุทธิวิรัตน์. (2540). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา ตาม ทศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด อุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราช ภัฏสวนดุสิต.

- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). *เอกสารคำสอนรายวิชาการพัฒนาตน*. ชลบุรี: คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- มนูญ ไชยทองศรี. (2544). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร*. รายงานการศึกษา
ค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. (2536). *ประมวลสาระ
ชุดวิชา การบริหารสถานศึกษาปฐมวัย หน่วยที่ 1-4*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยฯ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. (2546). *ประมวลสาระ
ชุดวิชาบริบททางการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1-5*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยฯ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. (2546). *ประมวลสาระ
ชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8*. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยฯ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. (2546). *ประมวลสาระ
ชุดวิชาบริบททางการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 11-15*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยฯ.
- รุจิร ภู่อาระ. (2545). *การพัฒนาหลักสูตรตามแนวปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์
วรรณิ ลิ้มอักษร. (2546). *จิตวิทยาการศึกษา*. สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วรารณ นักพินพาทย. (2545). *ความคิดเห็นของข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มี
ต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญาโท กศ.ม. (การ
อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร อวระกุล. (2540). *การฝึกอบรม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2543). *วิสัยทัศน์การศึกษา*. นนทบุรี: SR PRINTING.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์
องค์การทางการศึกษาไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ
- วีรพงศ์ อุดมผล. (2545, กันยายน-ตุลาคม). *เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อใคร*. *เอกสารทางวิชาการ
เทคโนโลยี-ทั่บแก้ว*. 5(7): 26-31.

- วีระชัย นวลสำลี. (2544). *ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอผาขาว จังหวัดเลย. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ไทย สุทธิจิบรร. (2545). *จิตวิทยาสังคม ทฤษฎีและปฏิบัติการ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์
- สมนึก ภัททิยธนี. (2546). *การวัดผลการศึกษา*. กาลสินธุ์: ประสารการพิมพ์.
- สมบุญ ตันยะ. (2545). *การประเมินทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สมพร เสรีวัลลภ. (2545). *การศึกษาสภาพปัญหา การพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมาน รังสิโยภุชญา. (2541). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สวัสดิ์ บันเทิงสุข. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ*. สืบค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2550, จาก <http://edpg730.hypermart.net/ccop2.htm>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2532). *รายงานการวิจัย เรื่องการพัฒนาวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ. (2538). *การจัดองค์กรและการบริหารการศึกษาเอกชน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2540). *นโยบายพัฒนาข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: พิมพ์อักษร
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2544). *มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). *กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 3*. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานวิชาชีพ กลุ่มควบคุมการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2546). *รายงานการวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดทำและพัฒนา มาตรฐานการศึกษาของชาติ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). *แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). *รายงานการวิจัยสภาวะการขาดแคลนครูในระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). *รายงานสรุปสภาวะการขาดแคลนครูในระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุปราณี จินดา. (2549). *ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพ
ครู สังกัดเทศบาลเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุเมธชา จุลชาติ. (2546). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับก่อน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร*.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุรางค์ ไคว่ตระกูล. (2545). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2544). *หลักการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสริมศรี ไชยสร. (2549, กรกฎาคม-กันยายน). *มาตรฐานคุณภาพการศึกษา: เป้าหมายที่ท้าทาย
ความเปลี่ยนแปลง*. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 35(1): 1-11.
- แสง สาระสิทธิ์. (2535). *การพัฒนาตน*. เลย: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะวิชาครุ
ศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย.
- อรรถัย แสงธำรง. (2540). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัด
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุบล เล่นวารี. (2549, กุมภาพันธ์). *การให้การปรึกษาต่อการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนเรียนรวมมี
ผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ*. *วารสารของครูโดยครูเพื่อครู
วิทยากร*. 105(4): 36-49.

- Boldt, L.G. (1993). *Zen and the Art of Making a Living: A Practical Guide to Creative Career Design*. New York: Arkana. Retrieved October 13, 2007, from <http://www.humtech.com/opm/grtl/ILS/ils8.cfm>
- 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 Edition. New York: Macmillan.
- Fullan, Michael; & Hargreaves, Andy (1992). *Teacher Development and Educational Change*. UK.: The Falmer Press.
- Jackman Hilda L. (2001). *Early education curriculum : a child's connection to the world*. N.Y.: Delmar.
- Lawrence Denis. (1999). *Teaching with confidence : a guide to enhancing teacher self-esteem*. London: Paul Chapman.
- Of Selected Nebraska Communities." Master's thesis' Education' Elementary, University of South Dakota
- Roopnarine Jaipaul L.; & Johnson James E. (2005). *Approaches to Early Childhood Education*. 4th Edition. USA.: Pearson
- Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline : The art and practice of the learning organization*. London: Century Press. Retrieved October 11, 2007, from <http://www.eclassnet.kku.ac.th/ed-office /file/101261-a-932547124036-Peter%20Senge.doc>.
- Senge, P.M.; et al. (1999). *The Fifth Discipline Fieldbook Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. London: Nicholas Brealey.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนอนุบาลเอกชน กทม. เขต 1	ขนาด ของโรงเรียน	โรงเรียนอนุบาลเอกชน	
			จำนวนนักเรียน	จำนวนครู
1.	อนุบาลกรแก้ว	เล็ก	33	18
2.	อนุบาลธนสมบุญธำม่วยสงคราม	เล็ก	47	10
3.	อนุบาลธรรมวิทย์เทเวศร์	เล็ก	205	25
4.	อนุบาลยุววิทย์	เล็ก	136	16
5.	อนุบาลเลิศน์วัฒน์	เล็ก	9	4
6.	อนุบาลศรีสัปดาห์	เล็ก	19	3
7.	อนุบาลสาริน	เล็ก	153	31
8.	อนุบาลจิตาภา	เล็ก	190	40
9.	อนุบาลชวนชื่น	เล็ก	110	15
10.	อนุบาลเปล่งประสิทธิ์	เล็ก	206	38
11.	อนุบาลเสริมมิตร	เล็ก	241	18
12.	อนุบาลจุไรรัตน์	เล็ก	186	24
13.	อนุบาลสุณี	เล็ก	104	6
14.	อนุบาลแสงประเสริฐ	เล็ก	74	7
15.	เจริญศึกษา	เล็ก	19	4
16.	อนุบาลบ้านบาตร	เล็ก	128	22
17.	ใจรักอนุบาล	เล็ก	135	24
18.	เลียงแสงทองอนุบาล	เล็ก	35	6
19.	อนุบาลบ้านหวาน	เล็ก	5	3
20.	อนุบาลปรานี	เล็ก	101	7
21.	อนุบาลป่าญา	เล็ก	163	8
22.	อนุบาลพัฒนศิริ	เล็ก	12	3
23.	อนุบาลวัฒนาสาริต	เล็ก	21	3
24.	อนุบาลสวนดุสิต	เล็ก	139	12
25.	อนุบาลหุ่นน้อย	เล็ก	107	18
26.	อนุบาลบ้านทรงไทย	เล็ก	24	9
27.	อนุบาลบ้านसानฝัน	เล็ก	87	15

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนอนุบาลเอกชน กทม. เขต 1	ขนาด ของโรงเรียน	โรงเรียนอนุบาลเอกชน	
			จำนวนนักเรียน	จำนวนครู
28.	อนุบาลพระแม่แห่งยุคธรรม	เล็ก	53	9
29.	อนุบาลมงคลวรรณ	เล็ก	35	9
30.	อนุบาลมณีรัตน์	เล็ก	289	22
31.	อนุบาลมลิวัลย์	เล็ก	179	13
32.	อนุบาลดรุณา	เล็ก	43	5
33.	อนุบาลบ้านแก้ว	เล็ก	19	7
34.	อนุบาลเบญจมาศ	เล็ก	67	11
35.	อนุบาลแปลงประสิทธิ์สายลม	เล็ก	123	31
36.	อนุบาลพิณทิพย์	เล็ก	215	23
37.	อนุบาลเพ็ญสันต์	เล็ก	43	17
38.	อนุบาลรัศมี	เล็ก	23	4
39.	อนุบาลปานตา	เล็ก	49	6
40.	อนุบาลรังษีวิทย์	เล็ก	60	7
41.	อนุบาลลีนา	เล็ก	84	7
42.	อนุบาลสมใจ	เล็ก	45	4
43.	อนุบาลสัตย์สงวนอนุสรณ์	เล็ก	21	4
44.	อนุบาลเอกลักษณ์	เล็ก	43	4
45.	เรียรประสิทธิ์ศาสตร์	กลาง	549	54
46.	อนุบาลจันทร์เจ้า	เล็ก	81	9
47.	อนุบาลแสงเรืองศึกษา	เล็ก	80	12
48.	อนุบาลแสงอรณพระนคร	เล็ก	133	11
49.	อนุบาลอนันตศาสนาศึกษา	เล็ก	104	7
50.	อนุบาลอารีวิทย์	เล็ก	34	5
51.	พิริยะโยธิน	เล็ก	68	7
52.	อนุบาลเจริญร่มพรวิทยา	เล็ก	17	2
53.	อนุบาลบวรพรรณ	เล็ก	88	10
54.	อนุบาลศักดิ์สงวนวิทยา	เล็ก	47	4

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนอนุบาลเอกชน กทม. เขต 1	ขนาด ของโรงเรียน	โรงเรียนอนุบาลเอกชน	
			จำนวนนักเรียน	จำนวนครู
55	อนุบาลแสงโสม	กลาง	592	67
56.	เสริมปัญญาอนุบาล	เล็ก	138	10
57.	อนุบาลจิตตานนท์	เล็ก	109	5
58.	อนุบาลพรประสิทธิ์ ประดู่ 1	เล็ก	73	8
59.	อนุบาลเพาะปัญญา	เล็ก	147	9
60.	อนุบาลเล็กประยูร	เล็ก	86	5
61	อนุบาลสุพิศมร	เล็ก	87	15
62	วิศาลวิทย์	เล็ก	9	6
63	อนุบาลก๊กไก่อ	เล็ก	156	11
64	อนุบาลบ้านรัก	เล็ก	47	10
65	อนุบาลศรีวัฒนา	เล็ก	34	7
66	อนุบาลสีฟ้าอ่อน	เล็ก	76	12
67	อนุบาลอริพร	เล็ก	28	4
68	อนุบาลจากรุณี	เล็ก	37	6
69	อนุบาลตันติเมธ	เล็ก	96	14
70	อนุบาลพันธ์พิศวัฒนา	เล็ก	46	9
71	อนุบาลหมื่นน้อย	เล็ก	52	6
72	อนุบาลอิมเอม	เล็ก	147	21
73	อนุบาลจุฑาภรณ์	เล็ก	215	35
74	อนุบาลใจดี	เล็ก	14	5
75	อนุบาลดาราวรัตน์	เล็ก	35	10
76	อนุบาลเทพสนิท	เล็ก	24	11
77	อนุบาลบ้านไทยวัฒนา	เล็ก	29	9
78	อนุบาลมิตรเด็ก	เล็ก	19	11
79	เปรมสันต์	เล็ก	77	6
80	อนุบาลเจริญพงศ์	กลาง	942	84
81	อนุบาลนวลทอง	เล็ก	72	4

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนอนุบาลเอกชน กทม. เขต 1	ขนาด ของโรงเรียน	โรงเรียนอนุบาลเอกชน	
			จำนวนนักเรียน	จำนวนครู
82	อนุบาลพัลลวี	เล็ก	68	5
83	อนุบาลศรีศึกษา	เล็ก	86	4
84	อนุบาลอุดมสุข	เล็ก	44	6
	รวม		8,866	1,108

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

และ

ตารางค่าเฉลี่ย (mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร รายด้าน 9 ด้าน

แบบสอบถามในการวิจัย

เรื่อง การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร และรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการในวิธีการพัฒนาตนเองของครู

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นในความต้องการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเสนอแนะเพิ่มเติม ในด้านวิธีการ และสิ่งที่โรงเรียนสามารถช่วยเหลือครูในด้านการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ขนาดของโรงเรียน

() ขนาดกลาง

() ขนาดเล็ก

2. ประสบการณ์ในการสอน

() ต่ำกว่า 10 ปี

() 10 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความเห็นของความต้องการพัฒนาตนเองของครูตามความเป็นจริง

ให้คะแนน 1 เมื่อตอบในช่องที่ 1 หมายถึง ครูมีความไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ให้คะแนน 2 เมื่อตอบในช่องที่ 2 หมายถึง ครูมีความไม่เห็นด้วย

ให้คะแนน 3 เมื่อตอบในช่องที่ 3 หมายถึง ครูมีความเห็นปานกลาง

ให้คะแนน 4 เมื่อตอบในช่องที่ 4 หมายถึง ครูมีความเห็นด้วย

ให้คะแนน 5 เมื่อตอบในช่องที่ 5 หมายถึง ครูมีความเห็นด้วยอย่างยิ่ง

การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น การพัฒนาตนเอง				
	5	4	3	2	1
ภาษาและเทคโนโลยี					
1. ท่านต้องการพัฒนาทักษะในการฟังภาษาไทยเพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องมากขึ้น					
2. ท่านต้องการพัฒนาทักษะในการพูดภาษาไทยเพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องมากขึ้น					
3. ท่านต้องการพัฒนาทักษะในการอ่านภาษาไทยเพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องมากขึ้น					
4. ท่านต้องการพัฒนาทักษะในการเขียนภาษาไทยเพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องมากขึ้น					
5. ท่านต้องการพัฒนาทักษะในการพูด ภาษาอังกฤษ เพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องมากขึ้น					
6. ท่านต้องการมีทักษะในการอ่าน ภาษาอังกฤษ เพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องมากขึ้น					

การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น การพัฒนาตนเอง				
	5	4	3	2	1
7. ท่านต้องการพัฒนาทักษะในการเขียนภาษาอังกฤษ เพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องมากขึ้น					
8. ท่านต้องการพัฒนาการใช้คอมพิวเตอร์ในด้านต่าง ๆ เช่น Word, Excel, Internet, Power Point ฯลฯ ให้ได้มากกว่าที่เป็นอยู่					
การพัฒนาหลักสูตร 9. ท่านต้องการที่จะเรียนรู้วิธีการวิเคราะห์หลักสูตรและเข้าใจในหลักสูตรให้มากขึ้น					
10. ท่านต้องการพัฒนาการจัดทำหลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้น					
11. ท่านต้องการพัฒนาวิธีการประเมินหลักสูตรทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร					
การจัดการเรียนรู้ 12. ท่านต้องการพัฒนาการจัดทำแผนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียนให้ดีขึ้น					
13. ท่านต้องการพัฒนาการสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน					
14. ท่านต้องการพัฒนาการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้หลากหลายมากกว่าที่เป็นอยู่					
จิตวิทยาสำหรับครู 15. ท่านต้องการที่จะเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียนให้มากขึ้น					
16. ท่านต้องการเอาใจใส่ ช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น					
17. ท่านต้องการเรียนรู้วิธีการในการส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ให้มากขึ้น					

การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น การพัฒนาตนเอง				
	5	4	3	2	1
การวัดและประเมินผล 18. ท่านต้องการพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพความเป็นจริงให้ดีขึ้นกว่านี้ เพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนรู้และพัฒนาหลักสูตร					
การบริหารจัดการในห้องเรียน 19. ท่านต้องการพัฒนาภาวะผู้นำของท่านให้มากขึ้น					
20. ท่านต้องการพัฒนาวิธีการบริหารจัดการชั้นเรียนให้เหมาะกับวัยผู้เรียน					
21. ท่านต้องการพัฒนาการสื่อสารให้มีคุณภาพมากขึ้น					
22. ท่านต้องการพัฒนาวิธีการควบคุมชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
การวิจัยทางการศึกษา 23. ท่านต้องการนำผลการวิจัยพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น					
24. ท่านต้องการพัฒนาการทำวิจัยของท่านเพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ 25. ท่านต้องการพัฒนาการออกแบบสื่อการสอนให้มีความทันสมัยมากขึ้น					
26. ท่านต้องการศึกษาด้านการสร้างสื่อการเรียนรู้แบบใหม่ ให้มากขึ้น					
27. ท่านต้องการปรับปรุงสื่อการสอนต่าง ๆ ให้น่าสนใจมากขึ้น					
28. ท่านค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน					

การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น การพัฒนาตนเอง				
	5	4	3	2	1
ความเป็นครู					
29. ท่านพัฒนาการสังเกตพฤติกรรม และให้เวลากับนักเรียนในการ ขอรับคำปรึกษา แนะนำ และสอนซ่อมเสริมให้นักเรียนมากขึ้น					
30. ท่านต้องการพัฒนาในการมีความอดทนกับนักเรียนและรับผิดชอบ งานที่ได้รับมอบหมายให้มากขึ้น					
31. ท่านต้องการพัฒนาในด้านการค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร และเป็นผู้นำ ทางวิชาการให้มากกว่าที่เป็นอยู่					
32. ท่านปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ และ ต้องการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีกับนักเรียน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นในด้านวิธีการพัฒนาตนเองของครู

33. ท่านคิดว่าโรงเรียนควรจะส่งเสริมครูในด้านใดบ้าง เพื่อให้ครูมีการพัฒนาตนเอง

.....

.....

34. ท่านต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีการอย่างไร (เลือกวงกลมข้อที่ท่านต้องการ) เพื่อ
ความก้าวหน้าในชีวิตการงานของท่าน

1) ภาษาและเทคโนโลยี

ก. อบรม 7 วัน ข. อบรม 3 เดือน ค. ลาศึกษาต่อ ง. อื่น ๆ.....

2) การพัฒนาหลักสูตร

ก. อบรม 7 วัน ข. อบรม 3 เดือน ค. ลาศึกษาต่อ ง. อื่น ๆ.....

3) การจัดการเรียนรู้

ก. อบรม 7 วัน ข. อบรม 3 เดือน ค. ลาศึกษาต่อ ง. อื่น ๆ.....

4) จิตวิทยาสำหรับครู

ก. อบรม 7 วัน ข. อบรม 3 เดือน ค. ลาศึกษาต่อ ง. อื่น ๆ.....

34. ท่านต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีการอย่างไร (เลือกวงกลมข้อที่ท่านต้องการ) เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตการงานของท่าน (ต่อ)

5) การวัดและประเมินผล

ก. อบรม 7 วัน ข. อบรม 3 เดือน ค. ลาศึกษาต่อ ง. อื่น ๆ.....

6) การบริหารจัดการในห้องเรียน

ก. อบรม 7 วัน ข. อบรม 3 เดือน ค. ลาศึกษาต่อ ง. อื่น ๆ.....

7) การวิจัยทางการศึกษา

ก. อบรม 7 วัน ข. อบรม 3 เดือน ค. ลาศึกษาต่อ ง. อื่น ๆ.....

8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ก. อบรม 7 วัน ข. อบรม 3 เดือน ค. ลาศึกษาต่อ ง. อื่น ๆ.....

9) ความเป็นครู

ก. อบรม 7 วัน ข. อบรม 3 เดือน ค. ลาศึกษาต่อ ง. อื่น ๆ.....

ตารางค่าเฉลี่ย (mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร รายด้าน 9 ด้าน

ตาราง ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านภาษาและเทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ (n= 230)

ภาษาและเทคโนโลยี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
ทักษะในการฟังภาษาไทย	4.67	0.57	มากที่สุด
ทักษะในการพูดภาษาไทย	5.00	0.52	มากที่สุด
ทักษะในการอ่านภาษาไทย	5.00	0.57	มากที่สุด
ทักษะในการเขียนภาษาไทย	5.00	0.52	มากที่สุด
ทักษะในการพูดภาษาอังกฤษ	4.10	0.78	มาก
ทักษะในการอ่านภาษาอังกฤษ	4.10	0.78	มาก
ทักษะในการเขียนภาษาอังกฤษ	4.01	0.78	มาก
การใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน	4.40	0.61	มาก
รวม	4.42	0.41	มาก

จากตาราง แสดงว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ในด้านภาษาและเทคโนโลยี โดยรวมครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากในด้านทักษะการพูดภาษาอังกฤษ ทักษะในการอ่านภาษาอังกฤษ ทักษะในการเขียนภาษาอังกฤษ และการใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน สำหรับในด้านทักษะในการฟังภาษาไทย ทักษะในการพูดภาษาไทย ทักษะในการอ่านภาษาไทย และทักษะในการเขียนภาษาไทย พบว่าครูมีระดับความต้องการการพัฒนาตนเองมากที่สุด

ตาราง ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมและรายข้อ (n =230)

การพัฒนาหลักสูตร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
วิธีการวิเคราะห์หลักสูตรและเข้าใจในหลักสูตร	4.42	0.63	มาก
การจัดทำหลักสูตรและการปรับปรุงหลักสูตร	4.38	0.69	มาก
การประเมินหลักสูตรทั้งก่อนและหลังการใช้	4.36	0.69	มาก
รวม	4.39	0.59	มาก

จากตาราง แสดงว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านวิธีการวิเคราะห์หลักสูตรและเข้าใจในหลักสูตร การจัดทำหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตร การประเมินหลักสูตรทั้งก่อนและหลังการใช้ พบว่าครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ (n =230)

การจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
การจัดทำแผนการเรียนรู้ให้เหมาะกับวัย	4.26	0.82	มาก
การสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้	4.29	0.64	มาก
การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้	4.55	0.58	มากที่สุด
รวม	4.38	0.55	มาก

จากตาราง แสดงว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูมีระดับความต้องการการพัฒนาตนเองในด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ให้เหมาะกับวัย การสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก สำหรับในด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ครูมีระดับความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้าน
จิตวิทยาสำหรับครู โดยรวมและรายข้อ (n = 230)

ด้านจิตวิทยาสำหรับครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความต้องการ
ความเข้าใจในธรรมชาติของผู้เรียน	4.51	0.61	มากที่สุด
การเอาใจใส่ ช่วยเหลือผู้เรียน	4.53	0.60	มากที่สุด
วิธีการส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน	4.29	0.62	มาก
รวม	4.44	0.50	มาก

จากตาราง แสดงว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้าน
จิตวิทยาสำหรับครู โดยรวมครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูมีระดับความต้องการการพัฒนาตนเองในด้านวิธีการส่งเสริมความถนัด
และความสนใจของผู้เรียนอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านความเข้าใจในธรรมชาติของผู้เรียน และการเอา
ใจใส่ช่วยเหลือผู้เรียน ครูมีระดับความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการวัด
และประเมินผล โดยรวมและรายข้อ (n =230)

การวัดและประเมินผล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	4.69	0.54	มากที่สุด
รวม	4.69	0.54	มากที่สุด

จากตาราง แสดงว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้าน
การวัดและประเมินผล โดยรวมครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.69$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูมีระดับความต้องการการพัฒนาตนเองด้านการวัดและประเมินผล
ตามสภาพจริง อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการ
บริหารจัดการในห้องเรียน โดยรวมและรายข้อ (n =230)

ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
การพัฒนาภาวะผู้นำ	4.67	0.56	มากที่สุด
วิธีการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.62	0.52	มากที่สุด
การสื่อสารให้มีคุณภาพ	4.65	0.51	มากที่สุด
วิธีการควบคุมชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพ	4.60	0.51	มากที่สุด
รวม	4.64	0.40	มากที่สุด

จากตาราง แสดงว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้าน
การบริหารจัดการในห้องเรียน โดยรวมครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$
=4.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูมีระดับความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด
ทุกด้าน

ตาราง ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการ
วิจัยทางการศึกษา โดยรวมและรายข้อ (n =230)

การวิจัยทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ต้องการ
นำผลการวิจัยมาพัฒนาการเรียนการสอน	4.50	0.59	มาก
พัฒนาการวิจัยของตนเอง	4.56	0.56	มากที่สุด
รวม	4.53	0.48	มากที่สุด

จากตาราง แสดงว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้าน
การวิจัยทางการศึกษา โดยรวมครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูมีระดับความต้องการการพัฒนาตนเองด้านนำผลการวิจัยมา
พัฒนาการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก สำหรับในด้านพัฒนาการวิจัยของตนเอง ครูมีระดับความ
ต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้าน
นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมและรายข้อ (n =230)

นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ต้องการ
การออกแบบสื่อการสอนให้มีความทันสมัย	4.50	0.67	มาก
การสร้างสื่อการเรียนรู้แบบใหม่	4.60	0.55	มากที่สุด
การปรับปรุงสื่อการสอนให้น่าสนใจ	4.46	0.62	มาก
ค้นคว้าหาความรู้ใหม่	4.47	0.62	มาก
รวม	4.51	0.51	มากที่สุด

จากตาราง แสดงว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้าน
นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก
ที่สุด ($\bar{X}=4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูมีระดับความต้องการการพัฒนาตนเองด้านการ
ออกแบบสื่อการสอนให้มีความทันสมัย การปรับปรุงสื่อการสอนให้น่าสนใจ และการค้นคว้าหาความรู้
ใหม่อยู่ในระดับมาก สำหรับในด้านการสร้างสื่อการเรียนรู้แบบใหม่ ครูมีระดับความต้องการการ
พัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านความเป็นครู โดยรวมและรายข้อ (n = 230)

ความเป็นครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
การสังเกตพฤติกรรม และให้เวลากับนักเรียน	4.40	0.66	มาก
การมีความอดทนและรับผิดชอบงาน	4.41	0.66	มาก
การค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร และเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.49	0.59	มาก
การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.27	0.68	มาก
รวม	4.39	0.53	มาก

จากตาราง แสดงว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความเป็นครู โดยรวมครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูมีระดับความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ภาคผนวก ค
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง
 อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.จรรवरณ พลอยดวงรัตน์
 อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.นิตย์ โรจน์รัตนวาณิชย์
 อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. พันตำรวจตรี ดิฐภัทร บวรชัย
 อาจารย์พิเศษศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. อาจารย์ ดร.ปิยะนันท์ หิรัณย์ชโลธร
 อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความร่วมมือ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางปองทิพย์ เทพอารีย์
วันเดือนปีเกิด	14 กรกฎาคม 2504
สถานที่เกิด	เขตป้อมปราบฯ กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	100/104 หมู่บ้านสินพัฒนธานี ซอย 1 ถนนเทศบาล สงเคราะห์ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนอนุบาลแสงประเสริฐ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2522	มัธยมศึกษาปีที่ 5 จาก โรงเรียนสายปัญญา กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2526	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (พยาบาลและผดุงครรภ์) จาก มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2546	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2550	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาพัฒนาการ) จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2551	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ