

การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา  
ของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

โดย

นางพิณทิพย์ จงศักดิ์สวัสดิ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2546

ISBN 974 – 464 –354 – 4

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

PERSONNEL DEVELOPMENT AFFECTING OUTCOMES OF  
PRE - PRIMARY EDUCATIONAL MANAGEMENT  
OF PRIMARY SCHOOLS IN KANCHANABURI PROVINCE

By

Phinthip Jongsaksawat

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2003

ISBN 974 – 464 – 354 – 4

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี” เสนอโดย นางพิณทิพย์ จงศักดิ์สวัสดิ์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จีราวรรณ คงคล้าย)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
วันที่..... เดือน..... พ.ศ. ....

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

1. อาจารย์ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิสิฐ พิษณานนท์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดา สุวรรณกุล

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จีราวรรณ คงคล้าย)

...../...../.....

..... กรรมการ

(อาจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิสิฐ พิษณานนท์)

...../...../.....

..... กรรมการ

กรรมการ(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดา สุวรรณกุล)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ดร.สุวิทย์ มูลคำ)

...../...../.....

K 42461007 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร / ผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา

พินทิพย์ จงศักดิ์สวัสดิ์ : การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี (PERSONNEL DEVELOPMENT AFFECTING OUTCOMES OF PRE - PRIMARY EDUCATIONAL MANAGEMENT OF PRIMARY SCHOOLS IN KANCHANABURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ : อ.ว่าที่ พ.ต.ดร. นพดล เชนอักษร, ผศ. พิสิฐ พิษานนท์ และ ผศ. ถัดดา สุวรรณกุล. 149 หน้า. ISBN 974 - 464 - 354 - 4

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ระดับการใช้กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา 2)ระดับผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา 3) กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี 205 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนคือ ผู้บริหาร ครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 615 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามสร้างจากแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และ แนวคิดจากศูนย์ศึกษาผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาแห่งชาติ (NECO) สหรัฐอเมริกา เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนสิงหาคมถึงกันยายน 2545 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ค่าสถิติที่ใช้คือ ความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและปานกลาง
2. ผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและทุกรายองค์ประกอบ
3. การพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาโดยการนิเทศภายในและการอบรมเชิงปฏิบัติการส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวม

---

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2546

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ 1. .... 2. .... 3. ....

K 42461007 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD : PERSONNEL DEVELOPMENT / OUTCOMES OF PRE – PRIMARY EDUCATION  
MANAGEMENT

PHINTHIP JONGSAKSAWAT : PERSONNEL DEVELOPMENT AFFECTING OUTCOMES  
OF PRE – PRIMARY EDUCATIONAL MANAGEMENT OF PRIMARY SCHOOLS IN KANCHANABURI  
PROVINCE. THESIS ADVISORS : MAJ. NOPADOL CHENAKSARA, RTAR, Ph.D., ASST. PROF. PISIT  
PISANANONT, AND ASST. PROF. LADDA SUWANAGUL. 149 pp. ISBN 974 – 464 – 354 – 4.

The purposes of this research were to know 1) the levels of the application of personnel development activities in pre – primary education primary schools. 2) the levels of the outcomes of pre – primary educational management in primary schools, and 3) personnel development activities in pre – primary educational affecting outcomes of pre – primary educational management of primary schools. The samples were 205 primary schools offering pre – primary education under the Jurisdiction of the Office of Primary Education, Kanchanaburi province. The respondents in each school were administrators, pre – primary education teachers, and the Basic Education Commission, 615 respondents in total. The research instruments were questionnaires, based on conceptual of the Office of the National Primary Education Commission and the National Center on Educational Outcomes (NECO), USA. The data were collected from August to September 2002 and analyzed by the SPSS. The statistics applied in the research were frequency (f), percentage (%), mean ( $\bar{X}$ ), standard deviation (S.D.), Pearson’s product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1) The personnel development in pre – primary education of the primary schools in Kanchanaburi province, as a whole, was at a high level. When considered as an individual activity, was at a high level and a average level.

2) The outcomes of pre – primary educational management of primary schools in Kanchanaburi province, as a whole was at a high level. When considered as an individual factor, it was found that every factor was at a high level.

3) The personnel development of pre – primary education by internal supervision and workshop trainings, as a whole, affected outcomes of pre – primary educational management of primary schools in Kanchanaburi province

---

Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2003.

Student’s signature.....

Thesis Advisors’ signature 1. .... 2. .... 3. ....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งของอาจารย์ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดา สุวรรณกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จีราวรรณ คงคล้าย ดร. สุวิทย์ มูลคำ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิสิฐ พิษณานนท์ ผู้ล่วงลับ คณะกรรมการผู้ควบคุมและตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความเมตตากรุณาที่ได้มอบให้ผู้วิจัยตลอดการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชาดา สุทธาพันธ์ หัวหน้าภาควิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี คุณนุติ รุ่งสว่าง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 คุณภิรมย์ โชติแดง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขาช่องพราน ที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือด้านเครื่องมือในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียน คณะครูผู้สอน ระดับก่อนประถมศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกท่านที่ให้ข้อมูลในการทดลอง เครื่องมือและข้อมูลในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ คุณไพบุลย์ วุฒิสันต์ คุณยุก จงศักดิ์สวัสดิ์ คุณศุภกิจ จงศักดิ์สวัสดิ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณสำหรับกำลังใจจากเด็กชายกษิตินทร์ จงศักดิ์สวัสดิ์และพี่ เพื่อนบริหารการศึกษารุ่น 19 ทุกคน

คุณงามความดีและประโยชน์ในผลงานวิจัยนี้ขอบูชาแต่พระคุณของคุณพ่อ คุณแม่ ครู อาจารย์ที่ให้โอกาสได้มีวันนี้แก่ผู้วิจัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	3
ปัญหาการวิจัย.....	4
จุดประสงค์การวิจัย.....	7
ข้อคำถามการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	8
ขอบข่ายทางทฤษฎีสำหรับการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	11
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
การพัฒนาคูคลากร.....	14
ความหมายของการพัฒนาคูคลากร.....	14
ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาคูคลากร.....	16
กระบวนการพัฒนาคูคลากร.....	18
กิจกรรมการพัฒนาคูคลากร.....	21
การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา.....	34
การบริหารการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา.....	34
การเรียนการสอนระดับก่อนประถมศึกษา.....	36
การนิเทศการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา.....	41

บทที่	หน้า
ผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา.....	43
คำนิยามของผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาและตัวบ่งชี้.....	43
สาเหตุของการประเมินผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา.....	44
การพิจารณาสมมติฐานที่เป็นกรอบแนวคิดของผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาและตัวบ่งชี้.....	45
การพัฒนา ปรับปรุงรูปแบบของผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาให้เหมาะสม.....	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา.....	55
สรุป.....	56
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	57
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	57
ระเบียบวิธีวิจัย.....	58
แผนแบบการวิจัย.....	58
ประชากร.....	58
ตัวอย่าง.....	59
ตัวแปรที่ศึกษา.....	60
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	62
การสร้างเครื่องมือ.....	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	65
สรุป.....	66
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	67
ตอนที่ 2 กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาและผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา.....	70
ตอนที่ 3 กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา.....	72
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เนื้อหาจากคำถามปลายเปิด.....	87



บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	89
สรุปผลการวิจัย.....	90
อภิปรายผล.....	91
ข้อเสนอแนะ.....	102
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	102
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	103
 บรรณานุกรม.....	 104
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือ.....	112
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	115
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้จากการประเมินเครื่องมือการวิจัย.....	130
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	138
ภาคผนวก จ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	146
ประวัติผู้วิจัย.....	149

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาโปรแกรมวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย ปีการศึกษา 2535 – 2540..... 5
2	การจัดกิจกรรมประจำวันของเด็กปฐมวัยอายุ 3 – 6 ปี ตามหลักสูตรปฐมวัย ของกรมวิชาการ พ.ศ. 2540..... 39
3	แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน..... 54
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา.. 68
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุราชการและ ประสบการณ์การทำงาน..... 68
6	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี... 70
7	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของผลที่เกิดขึ้น ในการจัดการระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี..... 71
8	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถม ศึกษากับผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี..... 73
9	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถม ศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ของโรงเรียน ประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีในภาพรวม..... 74
10	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถม ศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านการแสดงผลและ การมีส่วนร่วม..... 75

ตารางที่	หน้า
11 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านความสามารถในการควบคุมตนเองและการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ.....	76
12 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านสุขภาพและจิตใจ.....	77
13 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านความรับผิดชอบและความเป็นตัวของตัวเอง.....	79
14 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านการสร้างคุณความดีและการเป็นสมาชิกขององค์กร.....	80
15 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านความรู้เชิงวิชาการและภาระหน้าที่ในการให้ความรู้.....	81
16 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านปัจเจกบุคคลและการปรับตัวเข้ากับสังคม.....	82
17 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีด้านความพึงพอใจ.....	84

## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า	
1	แสดงแนวคิดเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาของศูนย์ศึกษา ผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาแห่งชาติ (NCEO).....	10
2	ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย.....	11
3	ขอบเขตของการวิจัย.....	12
4	แสดงกระบวนการนิเทศการดำเนินการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา.....	42
5	แสดงแนวคิดเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาของศูนย์ศึกษา ผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาแห่งชาติ (NCEO).....	47
6	แสดงแนวคิดเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ของศูนย์ศึกษาผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาแห่งชาติ.....	48
7	สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษา ที่ส่งผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียน ประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี.....	86

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สงวนลิขสิทธิ์

## บทที่ 1

### บทนำ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชพระราชาทรงเสด็จพระราชดำรัสแก่คณะครูและนักเรียนเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2524 ตอนหนึ่งว่า

...การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของบุคคล สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วน ล้วนพอเหมาะกันทุกๆด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอด ...<sup>1</sup>

นับเป็นเวลากว่า 20 ปีแล้วที่ทิศทางการจัดการศึกษายังคงสอดคล้องกับกระแสพระราชดำรัส กล่าวคือ การจัดการศึกษามีไข่มุ่งหมายเพียงเพื่อให้เยาวชนที่เก่งเพียงด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น แต่เยาวชนต้องมีความรู้ควบคู่กับความสามารถด้านอื่น ทั้งการคิดแก้ปัญหา มีความประพฤติที่ดี มีคุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข สามารถเกื้อหนุนพัฒนาประเทศได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมในระดับประเทศและระดับโลก<sup>2</sup>

การพัฒนาเยาวชนให้มีคุณลักษณะดังกล่าวจึงจำเป็นต้องเริ่มต้นเตรียมความพร้อมนับตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดา ต้องเลี้ยงดูอย่างถูกวิธีนับแต่แรกเกิดรวมทั้งให้การศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาสำหรับเด็ก ระดับก่อนประถมศึกษา ซึ่งเป็นช่วงวัยที่นักจิตวิทยาและนักการศึกษาให้ความสำคัญเป็นอย่าง

---

<sup>1</sup>พระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9, อ้างถึงในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ความรู้เพื่อการพัฒนา (กรุงเทพฯ: องค์การคำคุณุสสภา, 2542), หน้าปกรอง.

<sup>2</sup>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 (ม.ป.ท., 2535), 8.

ยิ่งเพราะต่างยอมรับว่าพัฒนาการในวัยนี้มีความเจริญทางสมองถึงร้อยละ 80 หากเด็กได้รับการพัฒนาที่ดีจะส่งผลต่อการศึกษาในระดับสูงต่อไป<sup>3</sup>

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 – 2544 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา โดยส่งเสริมให้ชุมชน สถาบันหรือองค์กรท้องถิ่นและสถาบันครอบครัวมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับนี้ควบคู่ไปด้วย เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้เด็กก่อนเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา ดังนั้นความพร้อมของเด็กวัยก่อนประถมศึกษาจึงขึ้นอยู่กับบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยบุคลากรเหล่านี้ต้องมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องหลักสูตร เทคนิคการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนสามารถทำหน้าที่ตามบทบาท เป็นผู้ชี้แนะ กระตุ้น นำเอาเทคนิคใหม่ๆ มาใช้และเรียนรู้ร่วมกับเด็ก<sup>4</sup>

การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจึงมีความสำคัญยิ่งทั้งการอบรมและพัฒนาครูประจำการอย่างต่อเนื่องให้มีประสิทธิภาพ ให้ครูทุกคนในสังกัดได้รับการพัฒนา ตามความคาดหวังของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติที่กำหนดแผนงานให้พัฒนาครูตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หรืออย่างน้อยทุก 5 ปี<sup>5</sup> ให้ครูตระหนักต่อการพัฒนาตนเองและสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางการจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเด็นอื่นๆ ที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้ เยาวชนเป็นคนโดยสมบูรณ์<sup>6</sup>

<sup>3</sup>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, การพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กรุงเทพฯ : สถาบันแห่งชาติเพื่อการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543), 6.

<sup>4</sup>กองวิจัยทางการศึกษา, “รายงานการวิจัยการจัดการศึกษา ระดับประถมศึกษา มัธยม และอาชีวศึกษาของไทยในทศวรรษหน้า ที่สอดคล้องกับลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางสังคม,” เอกสารการวิจัยทางการศึกษาอันดับ 126/2534 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2534), 15.

<sup>5</sup>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) (กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์, 2539), 72 – 74.

<sup>6</sup>สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 20 ปี สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2543), 31.

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากผลการประเมินพัฒนาการของเด็กระดับก่อนประถมศึกษา พบว่าร้อยละ 60 มีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาตามเกณฑ์สอดคล้องกับหลักจิตวิทยา โดยเด็กร้อยละ 93.2 ผ่านเกณฑ์การพัฒนาด้านร่างกายร้อยละ 55.7 ผ่านเกณฑ์การพัฒนาด้านอารมณ์ จิตใจ สังคม และร้อยละ 30.1 ผ่านเกณฑ์การพัฒนาด้านสติปัญญา<sup>7</sup> ผลการประเมินดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าความพร้อมของพัฒนาการด้านสติปัญญาของเด็กระดับก่อนประถมศึกษาอยู่ในระดับต่ำ แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) จึงให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาเป็นอย่างมาก โดยมุ่งเน้นให้มีการบริหารจัดการการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคมและสติปัญญา เป็นสำคัญ<sup>8</sup> การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาที่จะพัฒนาเด็กให้มีพัฒนาการตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทของครูซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคมและสติปัญญา ครูจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนและพัฒนาการเด็กระดับก่อนประถมศึกษาเป็นอย่างดี เพื่อจัดเตรียมกิจกรรมในการพัฒนาเด็กให้ถูกต้องเหมาะสม จากผลการวิจัยคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่าการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นตัวแปรที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของเด็กสอดคล้องกับคำกล่าวของ พงษ์รี สนวนแก้ว<sup>10</sup> ที่ว่าหากครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่เด็กอย่างถูกวิธีจะส่งผลให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนจึงจำเป็นต้องสำรวจ ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพว่าครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนยังมีจุดอ่อนต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใด เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาเรื่องใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เช่น เรื่องคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา วิธีการกำหนดสาระสำคัญของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้

<sup>7</sup>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539), 28, 38.

<sup>8</sup>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 20 ปี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2543), 42.

<sup>9</sup>เรื่องเดียวกัน, 42.

<sup>10</sup>พงษ์รี สนวนแก้ว, จิตวิทยาพัฒนาการและการดูแลเด็กปฐมวัย (กรุงเทพฯ : ดวงกลม, 2536),

การวัดผลประเมินผล จัดประชุมบุคลากรเฉพาะกลุ่ม เฉพาะเรื่อง หรือสมรรถภาพที่สำรวจแล้วว่าเป็นจุดที่ต้องได้รับการพัฒนา เพื่อนำผลมาปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ระดับก่อนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### ปัญหาการวิจัย

จากผลการประเมินพัฒนาการของเด็กระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่าการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษายังมีประเด็นปัญหาที่สำคัญหลายประการ ดังนี้

1. ปัญหาด้านการจัดการ การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา 3 ขวบ พบว่ายังจัดได้ไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ส่วนการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา 4-5 ขวบ จัดได้ครบทุกโรงเรียน แต่ยังมีปัญหาการเกณฑ์เด็กเข้าเรียนยังไม่ครบร้อยละร้อย นอกจากนี้ยังขาดความพร้อมด้านบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษา ซึ่งในแต่ละปีสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีใช้งบประมาณในการจ้างครูรายเดือน (ครูที่เลี้ยง) เป็นเงิน 3,609,600 บาท เพื่อจัดสรรอัตราครูถูกจ้างชั่วคราวรายเดือน สำหรับโรงเรียนที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษาที่ยังขาดแคลนครูผู้สอนในระดับก่อนประถมศึกษาอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อให้โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>11</sup> นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านการจัดการที่เกิดจากผู้บริหารที่พบว่าผู้บริหารไม่มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา จึงไม่สามารถบริหารงานด้านนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร<sup>12</sup>

2. ขาดการวางแผนประสานการผลิตและใช้ครู จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้สำเร็จการศึกษา สาขาวิชาการศึกษปฐมวัย ที่จบการศึกษาจากสถาบันราชภัฏ 36 แห่ง ทั่วประเทศ ในปีการศึกษา 2535-2540 พบว่ามีดังนี้

<sup>11</sup>สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี, แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2543 (ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี, 2542), 107.

<sup>12</sup>มณีวรรณ นามโสม, “การประเมินโครงการการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2535), 4.



ตารางที่ 1 แสดงจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาโปรแกรมวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย ปีการศึกษา 2535-2540

โปรแกรมวิชา	ปี 2535	ปี 2536	ปี 2537	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540
การศึกษาปฐมวัย	518	564	784	790	936	1,069
ร้อยละ*	9.26	7.06	8.15	8.44	9.41	9.29

\* จำนวนร้อยละผู้จบการศึกษาโปรแกรมวิชาการศึกษาปฐมวัยจากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาการศึกษาทั้งสิ้น 30 โปรแกรมวิชา

ที่มา: สถาบันราชภัฏ, [Online], accessed 12 February 2001. Available from <http://rajabhat.ac.th/stud>.

จากตารางพบว่าผู้สำเร็จการศึกษาโปรแกรมวิชาการศึกษาปฐมวัยมีจำนวนไม่ถึงร้อยละ 10 จากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมด 30 โปรแกรมวิชา สาเหตุมาจากการขาดกลไกการประสานงานที่เป็นระบบระหว่างหน่วยผลิตและหน่วยใช้ครู หน่วยผลิตซึ่งมีจำนวนมากและขึ้นอยู่กับหลายสังกัดต่างก็ผลิตครูตามความพร้อมของตน จึงทำให้การผลิตครูเกินความต้องการในบางสาขาและผลิตไม่เพียงพอในบางสาขา หน่วยการใช้ครูก็ขึ้นอยู่กับหลายสังกัดเช่นกัน และบางแห่งก็ไม่เคยมีแผนการใช้ครู จึงทำให้ไม่สามารถที่จะทำแผนการใช้ครูในภาพรวมได้<sup>13</sup>

3. ปัญหาที่เกิดจากตัวครูโดยตรง ได้แก่ ครูมีความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูไม่เพียงพอ ความรู้ที่มีจำกัดอยู่แต่ในหนังสือ ไม่รู้วิธีการแสวงหาความรู้ ไม่ใช่เทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งไม่ผ่านกระบวนการฝึกให้รู้จักคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง และทัศนคติต่อวิชาชีพ ดังแนวคิดวิชัย ต้นศิริ<sup>14</sup> และดวงเดือน วงสินธุ์<sup>15</sup> ที่ว่าครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้และประสบการณ์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเด็กในทุกๆ ด้าน นั่นหมายถึงครูจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ

<sup>13</sup>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, การปฏิรูปการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540), 21.

<sup>14</sup>วิชัย ต้นศิริ, โฉมหน้าการศึกษาไทยในอนาคต : แนวคิดและบทวิเคราะห์ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539), 126.

<sup>15</sup>ดวงเดือน วงสินธุ์, “การจัดประสบการณ์เด็กเล็ก,” สารพัฒนาหลักสูตร 19, 94 (มกราคม 2533) : 20 – 24.

เกี่ยวกับเทคนิควิธีสอน พัฒนาการและจิตวิทยาเด็กระดับก่อนประถมศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม<sup>16</sup>

4. ปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนของครู ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนการใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน ครูขาดความรู้และทักษะเกี่ยวกับทรัพยากรที่จะใช้ในกระบวนการเรียนการสอน การกำหนดกิจกรรม สื่อ และเวลาไม่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และเนื้อหาแผนการเรียนการสอนไม่ชัดเจน ไม่เน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองให้เด็กได้คิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา และไม่ให้ความสำคัญของการพัฒนาการทุกด้านของเด็ก<sup>17</sup>

5. ปัญหาที่เกิดจากกระบวนการฝึกอบรม การพัฒนาครูประจำการ ได้แก่ ระบบและวิธีการพัฒนาครูประจำการยังล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของวิทยาการใหม่ๆและความต้องการของครู ระยะเวลาในการอบรมไม่เหมาะสม ไม่สามารถส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาครูได้ อีกทั้งครูยังไม่ได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างทั่วถึงที่เป็นระบบและต่อเนื่อง วิธีการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนาไม่ได้พิจารณาความสอดคล้องของสาระที่จะพัฒนากับงานในหน้าที่และประโยชน์ที่ผู้รับการพัฒนานำมาปรับปรุงงานในหน้าที่ ขาดระบบตรวจสอบประเมินผลในการพัฒนาครูประจำการ รวมทั้งผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของผลการพัฒนาของครู ทำให้ครูไม่อยากพัฒนาตนเองและไม่มีการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างองค์กรหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาครูประจำการ ขาดระบบเครือข่ายที่เอื้อต่อการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ ระหว่างสถาบันฝึกหัดครูรวมทั้งโรงเรียนและชุมชนไม่มีส่วนในการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้การพัฒนาครูไร้ทิศทางและไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู<sup>18</sup>

<sup>16</sup>บุญเยี่ยม จิตรดอน, “บทบาทของครูและผู้เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย,” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาฝึกอบรมครูและผู้เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย หน่วยที่ 6 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533), 331.

<sup>17</sup>มณีวรรณ นามโสม, “การประเมินโครงการการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2338), 4.

<sup>18</sup>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544), 57 – 59.

จากปัญหาดังกล่าวจึงจำเป็นต้องร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้สามารถจัดการเรียนรู้ระดับก่อนประถมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและควรมีการประเมินผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาของโรงเรียนและบุคลากรเพื่อนำข้อมูลที่ได้ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งครู ผู้ปกครองและชุมชน ได้รับทราบเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารจะได้ทราบว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้ผลคุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้ดำเนินการหรือไม่ ทั้งจะได้นำผลการประเมินมากำหนดนโยบาย วางแผนจัดเตรียมทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมให้ครูปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบระดับกิจกรรมการพัฒนากุศลกรระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อทราบระดับผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี
3. เพื่อทราบกิจกรรมการพัฒนากุศลกรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

### ข้อคำถามของการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถตั้งคำถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้ดังนี้

1. กิจกรรมการพัฒนากุศลกรระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีอยู่ในระดับใด
2. ผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีอยู่ในระดับใด
3. กิจกรรมการพัฒนากุศลกรระดับก่อนประถมศึกษาส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีหรือไม่

### สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อคำถามของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาได้ส่งผลกระทบต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

### ขอบข่ายทางทฤษฎีสำหรับการวิจัย

โรงเรียนประถมศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในระบบสังคมที่มีการวางแผน กำหนดนโยบาย การจัดสายงาน การกำหนดองค์ประกอบ คุณลักษณะของสมาชิก การจัดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน และที่สำคัญคือจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยการจัดการและการบริหารงานที่ดี กล่าวคือ ควรจัดการพัฒนาบุคลากรให้ตอบสนองตามความจำเป็นอย่างเป็นระบบและมีแผนงานที่ชัดเจน

แนวคิดหนึ่งซึ่งเชื่อว่าจะทำให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ แนวคิดเชิงระบบ (The systems approach) ซึ่งมีสาระสำคัญคือ ระบบการพัฒนาบุคลากรเป็นเพียงระบบย่อยระบบหนึ่งขององค์กรและมีปฏิสัมพันธ์ (interaction) กับระบบอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง แนวคิดเชิงระบบเน้นการนำข้อมูลย้อนกลับ (feedback) มาใช้เพื่อการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นโครงการพัฒนาบุคลากรจะต้องได้รับการปรับปรุงตามข้อมูลที่ได้รับกลับมายู่เสมอ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและแนวคิดเชิงระบบจะทำหน้าที่เป็นเสมือนกรอบความคิด (frame of reference) สำหรับการวางแผนและดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร<sup>19</sup>

องค์ประกอบของการทำงานเชิงระบบ ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output) ที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (context) ทั้งภายในและภายนอกองค์กรและข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งกระบวนการทำงานของระบบจะดำเนินการไปอย่างต่อเนื่องและ

<sup>19</sup>Goldstein, อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, รายงานการวิจัยเรื่องการจัดหาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย : การเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่ผลการดำเนินงานดีและไม่ดี (เชียงใหม่ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2541), 36.

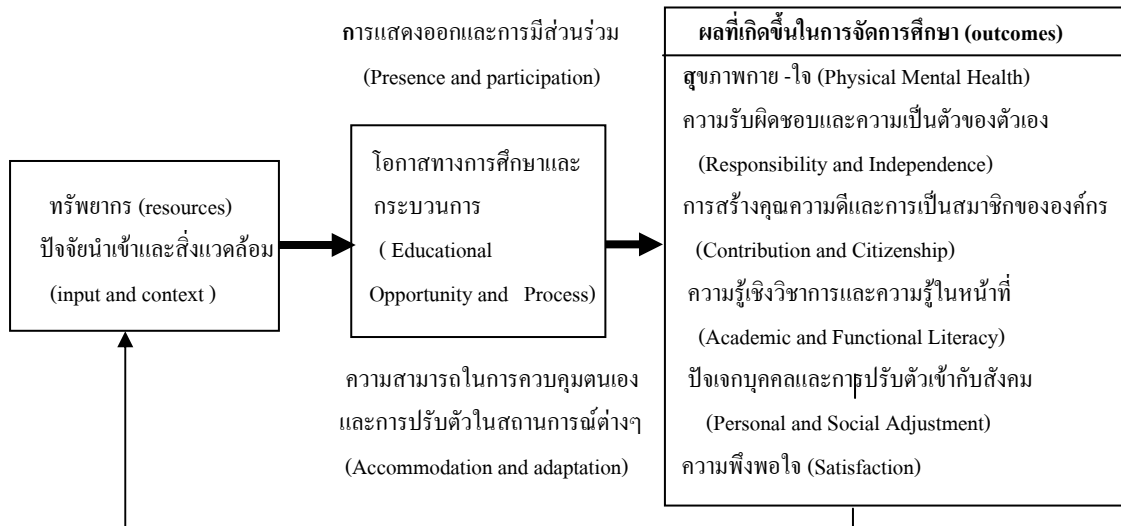
หมุนเวียนเป็นวัฏจักรโดยอาศัยข้อมูลย้อนกลับเป็นสิ่งที่ชี้แนะการปรับเปลี่ยน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าปัจจัยนำเข้าในระบบการพัฒนานุเคราะห์ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และทัศนคติของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนย่อมมีบุคลากรที่มีคุณลักษณะแตกต่างกัน แม้แต่ในโรงเรียนเดียวกัน บุคลากรแต่ละคนยังมีความแตกต่างกัน สำหรับกระบวนการคือโครงการพัฒนานุเคราะห์ซึ่งโรงเรียนได้จัดขึ้นอันได้แก่การพัฒนาและการศึกษา โครงการต่างๆ เหล่านี้จะทำหน้าที่ปรับปรุง เพิ่มพูน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ จนมีผลผลิตหรือพัฒนาการเป็นที่น่าพอใจของโรงเรียน อย่างไรก็ตามโรงเรียนจะต้องมีการประเมินและติดตามผลอยู่ทุกระยะ เพื่อให้ทราบปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ควรปรับปรุงและนำข้อมูลต่างๆ เหล่านี้ไปใช้ในการปรับเปลี่ยนโครงการพัฒนานุเคราะห์ต่อไป<sup>20</sup>

นอกจากการทำงานเชิงระบบจะมีองค์ประกอบดังกล่าวแล้ว ศูนย์ศึกษาผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาแห่งชาติหรือ The National Center on Educational Outcomes (NCEO) ของสหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงรูปแบบของการทำงานเชิงระบบที่มีผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา (outcomes) เข้ามาเกี่ยวข้องและพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาและตัวบ่งชี้ (indicator) เพื่อใช้เป็นแนวทางในกระบวนการประเมินผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา<sup>21</sup> ซึ่งมีปัจจัยนำเข้าและสิ่งแวดล้อม โอกาสทางการศึกษา กระบวนการทางการศึกษาและผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาที่จะประเมินจากการจัดการศึกษา ดังแผนภูมิที่ 1

<sup>20</sup>ชูชัย สมितिไกร, รายงานการวิจัยเรื่องการจัดหาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การธุรกิจในประเทศไทย : การเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่ผลการดำเนินงานดีและไม่ดี, 2541), 36 – 37.

<sup>21</sup>John Salvia and James E. Ysseldyke, Assessment, 6<sup>th</sup> ed. (Boston : Houghton Mifflin Company, 1995), 696.

แผนภูมิที่ 1 แสดงแนวคิดเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาของศูนย์ศึกษาผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาแห่งชาติ (NCEO)



ที่มา : John Salvia and James E. Ysseldyke, *Assessment*, 6<sup>th</sup> ed. (Boston : Houghton Mifflin Company, 1995), 696.

## บทวิจัยด้วยศิลปะการ สงวนลิขสิทธิ์

การวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นของศูนย์ศึกษาผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาแห่งชาติของสหรัฐอเมริกามาใช้ศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยนำแนวคิดดังกล่าวมาปรับเข้ากับกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่กำหนดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ระดับก่อนประถมศึกษาไว้ 13 กิจกรรม<sup>22</sup> คือ 1) การประชุมสัมมนาทางวิชาการ 2) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) การพัฒนาตนเอง 4) การศึกษาดูงาน 5) การเป็นวิทยากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน 6) การพัฒนาทีมงาน 7) การนิเทศภายใน 8) การนิเทศทางไกล 9) การให้คำปรึกษา 10) การเผยแพร่ผลงาน 11) การจัดนิทรรศการ 12) การใช้ชุดฝึกอบรม 13) การอบรมทางไกล เพื่อใช้ศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ระดับก่อนประถมศึกษาและผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ดังแผนภูมิที่ 2

<sup>22</sup>สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, *คู่มือการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา*, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2539), 30.



**แผนภูมิที่ 2** ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย

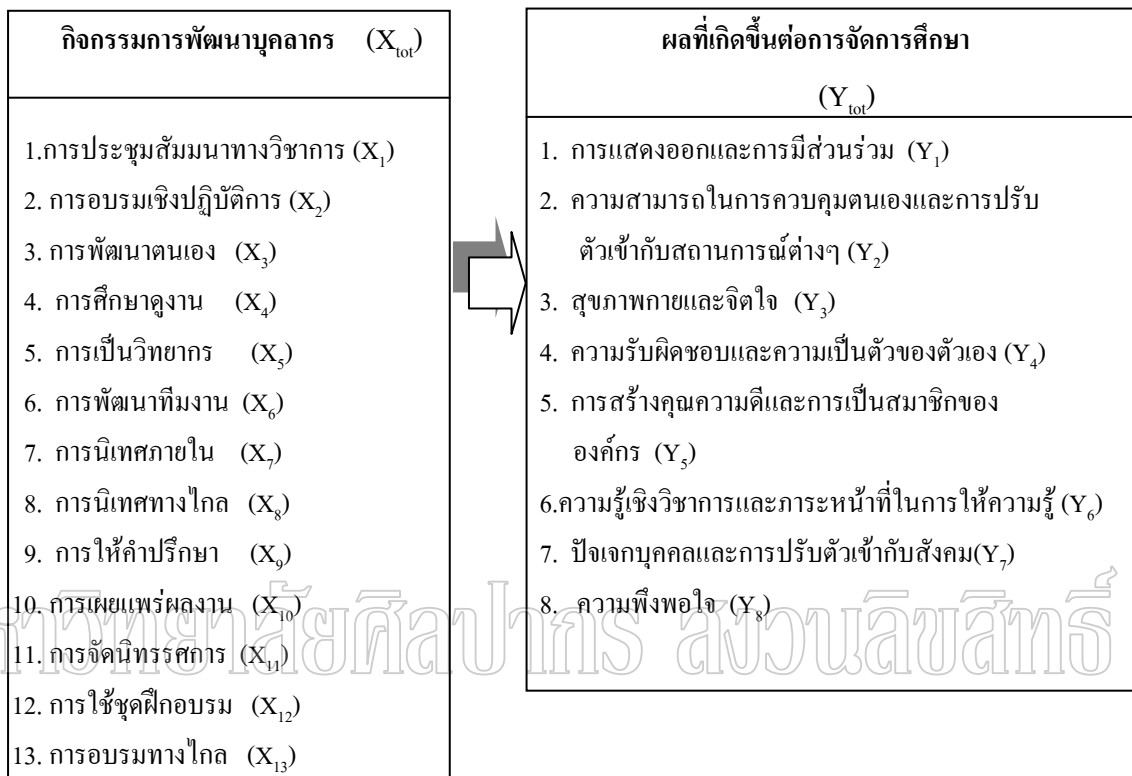
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, คู่มือการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2539), 30.

: John Salvia and James E. Ysseldyke, Assessment, 6<sup>th</sup> ed. (Boston : Houghton Mifflin Company, 1995), 696.

**ขอบเขตของการวิจัย**

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะกระบวนการทางการศึกษา คือ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 13 กิจกรรม คือ 1) การประชุมสัมมนาทางวิชาการ 2) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) การพัฒนาตนเอง 4) การศึกษาดูงาน 5) การเป็นวิทยากร 6) การพัฒนาทีมงาน 7) การนิเทศภายใน 8) การนิเทศทางไกล 9) การให้คำปรึกษา 10) การเผยแพร่ผลงาน 11) การจัดนิทรรศการ 12) การใช้ชุดฝึกอบรม 13) การอบรมทางไกลและผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาจากแนวคิดของศูนย์ศึกษาผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาแห่งชาติ มี 8 องค์ประกอบคือ 1) การแสดงออกและการมีส่วนร่วม 2) ความสามารถในการควบคุมตนเอง

และปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆ 3) สุขภาพกายและจิตใจ 4) ความรับผิดชอบและความเป็นตัว  
 ของตัวเอง 5) การสร้างคุณความดีและการเป็นสมาชิกขององค์กร 6) ความรู้เชิงวิชาการและ  
 ภาระหน้าที่ในการให้ความรู้ 7) ปัจเจกบุคคลและการปรับตัวเข้ากับสังคม 8) ความ  
 พึงพอใจ **ผังแผนภูมิที่ 3**



**แผนภูมิที่ 3 :** ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, คู่มือการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา,  
 พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2539), 30.

: John Salvia and James E. Ysseldyke, Assessment, 6<sup>th</sup> ed. (Boston : Houghton Mifflin Company,  
 1995), 696.

**ข้อตกลงเบื้องต้น**

1. การพัฒนามูลฐานเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษา
2. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนด้านอื่นๆ ที่ไม่ได้ศึกษา ถือว่าไม่แตกต่างกันเนื่องจากเป็นไปตามนโยบายและเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด ดังนั้นส่วนที่ไม่ได้นำมาศึกษาซึ่งอาจมีหรือไม่มีอิทธิพลต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และภูมิศาสตร์ จะถือว่าไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาวิจัย



### นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงให้นิยามความหมายดังนี้

**การพัฒนาบุคลากร** หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคลทั้งทางด้านทักษะ ทักษะคิด ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบของบุคลากร ตลอดจนการใช้แนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้บุคลากรมี คุณภาพดีขึ้น ซึ่งส่งผลสะท้อนทำให้หน่วยงานปฏิบัติงาน มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงขึ้น

**ผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา** หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันสร้างขึ้นเป็นสภาพใหม่ โดยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอาจก่อผลด้านบวกหรือด้านลบ หรือโดยตรงและโดยอ้อมในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 3 – 6 ปี รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นกับบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากผลผลิต (Output) ในกระบวนการจัดการศึกษา

**โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี** หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษาและก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีเดิม ซึ่งปัจจุบันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ศึกษาเฉพาะการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีขอบเขตเนื้อหา ดังนี้ 1) การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร กระบวนการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 2) การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประกอบด้วย การบริหารการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา การเรียนการสอนระดับก่อนประถมศึกษา การนิเทศระดับก่อนประถมศึกษา 3) ผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย คำนิยามของผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาและตัวบ่งชี้ สาเหตุของการประเมินผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา การพิจารณาสมมติฐานที่เป็นแนวคิดของผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาและตัวบ่งชี้ การพัฒนา ปรับปรุงรูปแบบของผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาให้เหมาะสม ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

#### การพัฒนาบุคลากร

“คน” เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร การพัฒนาคนหรือการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีอันจะส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจและศึกษาเป็นอย่างมาก

#### ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

“การพัฒนาบุคลากร” “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล” และ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” อาจกล่าวได้ว่ามีความหมายไม่แตกต่างกันและสามารถใช้แทนกันได้ ซึ่งต่างให้ความสำคัญกับ “คน” และเป็นกระบวนการในการยกระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถ ของคนในองค์กรนั้นๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงใช้คำว่า “การพัฒนาบุคลากร” ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้คำนิยามไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

ฮาร์บิสันและไมเออร์<sup>23</sup> (Harbison and Myers) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและความสามารถของบุคคล เช่นเดียวกับชูเดนและเชอร์แมน<sup>24</sup> (Herbert J. Chrudden and Arthur W. Sherman) ที่มองว่า การพัฒนาบุคลากรเป็น กระบวนการให้การศึกษาฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้เป็นผู้ที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร เป็นการพัฒนาการทำงานด้านทักษะ ความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพ การพัฒนาอาจเนื่องมาจากการ ขยายโครงการหรือการจัดองค์กรใหม่ก็ได้

วัฒนา สุตรสุวรรณ<sup>25</sup> กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรกับการส่งเสริมสมรรถภาพของบุคลากร ว่ามีความหมายเหมือนกัน หมายถึง กรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของครูและ พัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้ และเทคนิคต่างๆ ในการจัดการ เรียนการสอน รวมทั้งการส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน<sup>26</sup>

อรพินทร์ กุลประภา<sup>27</sup> กิติมา ปรีดีดิลก<sup>28</sup> และนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์<sup>29</sup> ให้ความหมาย คล้ายกันว่า การพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงครูในด้านต่างๆ โดย เน้นการพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น ในด้านความรู้ ความสามารถทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการ ทำงาน ตลอดจนจัดให้มีการเพิ่มทักษะ ประสบการณ์ โดยตั้งเป้าหมายว่า การพัฒนาบุคลากร

## มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

<sup>23</sup>Frederick Harbison and Charles A. Myers, Educational, Manpower, and Economic Growth (New York : McGraw – Hill Book Company, 1964 ), 2.

<sup>24</sup>Herbert J. Chrudden and Arthur W. Sherman, “The Nature and Development of the Personnel Field,” in Personnel Management (Cincinnati Ohio : South – West, 1968), 10-11.

<sup>25</sup>วัฒนา สุตรสุวรรณ, ลับ – เฉพาะผู้เป็นหรือกำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา, พิมพ์ครั้งที่ 3 (นครหลวง : ไทยอนุเคราะห์ไทย, ม.ป.ป.), 51.

<sup>26</sup>Jerry G. Guff, Toward Faculty Renewal (California : Jossey – Base, 1975), 8.

<sup>27</sup>อรพินทร์ กุลประภา, “การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), 18.

<sup>28</sup>กิติมา ปรีดีดิลก, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น (กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต, 2532 ), 117.

<sup>29</sup>นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, หลักการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : บริษัท เอส เอ็ม เอ็ม, 2534), 27.

ควรจะได้ผลในทางบวกอย่างน้อยให้เกิดความกระตือรือร้นต่อการทำงานของตนมากยิ่งขึ้น และได้ฝึกอบรมหรือเห็นแบบอย่างที่ดีเพื่อนำไปปรับปรุงงานที่ตนทำก่อนแล้วให้ดียิ่งขึ้น ในขณะที่ สุลท วัลสินธ์<sup>30</sup>ให้ความหมายที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนให้ดีขึ้น เจริญขึ้น โดยอาศัย หลักประชาธิปไตยและหลักทางศาสนาเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรทั้งระบบใน โอกาสต่อไป

พยอม วงศ์สารศรี<sup>31</sup> ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการดำเนินการเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

ชูชัย สมितिไกร<sup>32</sup> มองว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบของ องค์กรเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ทักษะและความสามารถในการ ทำงานที่เหมาะสม มีความองอาจ เดิมโตทางด้านจิตใจและบุคลิกภาพอันส่งผลให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ รวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย

จากแนวคิดที่กล่าวมาทั้งสิ้นสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการที่สร้างเสริม เพิ่มพูนและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร ในด้านความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ความสามารถ ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน โดยมีจุดมุ่งหมายให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น และมีผลสะท้อนทำให้หน่วยงานหรือองค์กรที่ ปฏิบัติงานอยู่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

### ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานบุคคล มีความสำคัญและ จำเป็นอย่างยิ่งในสภาวะที่ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีมีความเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็ว บุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เป็นความจริง ที่ว่าการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานนั้น ได้มีการกำหนดคุณสมบัติและกฎเกณฑ์ไว้แล้วเป็น อย่างดี แต่ประสบการณ์ได้แสดงให้เห็นประจักษ์ว่ากฎเกณฑ์ต่างๆ นั้นหาได้เป็นหลักประกันที่ดีที่สุด

<sup>30</sup> สุลท วัลสินธ์, “หลักการในการพัฒนาบุคคล,” วารสารแนะแนว 24 , 128 (เม.ย. – พ.ค. 2533) : 59.

<sup>31</sup> พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ม.ป.ท., 2538), 166.

<sup>32</sup> ชูชัย สมितिไกร, การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540), 10.

ที่จะได้คนที่เหมาะสมแก่หน้าที่เสมอไปไม่ เพราะปัจจุบันวิทยาการต่างๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก ได้มีการค้นพบหลักการและกฎเกณฑ์ใหม่ๆ ซึ่งนำมาใช้แทนของเก่าอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงอาจทำให้คนที่เคยเหมาะสมอยู่ในสมัยหนึ่งกลายเป็นหย่อนความเหมาะสมไป โดยเฉพาะในองค์การที่มีลักษณะงานที่มีลักษณะเฉพาะ (Specialization) มากขึ้นทุกที จำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความสามารถและได้รับการฝึกฝนมาในด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะจึงจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้<sup>33</sup>

แคสเต็ตเตอร์<sup>34</sup> (Cattetter) กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้โดยสรุปคือ เพื่อเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะอันจำเป็น สำหรับการทำงานของบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกแล้วและช่วยส่งเสริมให้บุคลากร พัฒนาความสามารถของตนให้มากยิ่งขึ้น

อรพินทร์ กุลประภา<sup>35</sup> กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรว่าเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น โดยเน้นการเสริมสร้างครุในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติและวิธีการทำงานอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความกระตือรือร้น ถ้าบุคลากรในที่ทำงานแห่งใดมีจำนวนคนที่กระตือรือร้นมากจะทำให้คนอื่นที่เฝ้าชานอยู่ได้เร่งตนเองให้เกิดความกระตือรือร้นขึ้นบ้าง โดยเฉพาะครุในโรงเรียน แม้ว่าจะมีความสามารถดีแค่ไหนก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนานๆ บรรดาความรู้ ความชำนาญย่อมอ่อนลงเป็นธรรมดา หรือบางทีการทำงานที่จำเจอยู่เสมอๆ งานที่ทำก็จะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน การได้เปลี่ยนแปลงงานเป็นครั้งคราว การได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับครุ หรือบุคลากร โรงเรียนอื่น อาจจะช่วยให้มีทัศนคติ มีพลังและกำลังใจเกิดขึ้นใหม่ กลับมาทำงานได้ดีขึ้น<sup>36</sup>

<sup>33</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2513), 536 – 537.

<sup>34</sup>William B. Cattetter, The Personnel Function in Education Administration (New York : Macmillian Publishing Co., Inc., 1976 ), 271.

<sup>35</sup>อรพินทร์ กุลประภา, “การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), 20.

<sup>36</sup>กัญญา สาธร, หลักการการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2526), 271.

พนัส หันนาคินทร์<sup>37</sup> ได้กล่าวถึงหลักการ เหตุผลและความจำเป็นในการที่ต้องพัฒนาบุคลากรโดยสรุปว่าประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของบุคลากร ประสิทธิภาพของบุคลากรย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงาน จนถึงเวลาที่ต้องออกจากงานไปตามวาระ ดังนั้นระบบโรงเรียนมีหน้าที่เสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งเป็นคณะและเป็นรายบุคคลให้ครูสามารถทำงานให้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพที่ได้ระดับทัดเทียมกัน นอกจากนี้จะเป็นการดึงดูดให้คนปรารถนาที่จะทำงานอยู่ในระบบโรงเรียนนั้นๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่ระบบโรงเรียนนั้นโดยตรง

จากเหตุผลข้างต้นสรุปได้ว่า องค์การจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนวิธีการทำงานได้รับการพัฒนาตลอดเวลา รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรจะได้ผลประโยชน์กลับคืนในระยะยาว และเป็นเครื่องมือสร้างความจงรักภักดี<sup>38</sup> เจตคติที่ดีต่อหน่วยงานให้เกิดขึ้นอันจะทำให้ผลงานเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ

## กระบวนการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นงานที่ผู้บริหารควรจัดทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น รวมทั้งยึดหลักความต้องการของผู้รับการพัฒนา คำนึงถึงความต้องการและปัญหาและภาวะความเป็นอยู่ของท้องถิ่น และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมวางแผนในการพัฒนาบุคลากร<sup>39</sup> ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรในองค์การ ดังที่มีผู้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่านดังนี้

<sup>37</sup>พนัส หันนาคินทร์, การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, 2526), 133 – 134.

<sup>38</sup>พนัส หันนาคินทร์, ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542), 75 – 76.

<sup>39</sup>Harold Spears, Improving the Supervision of Instruction (New York : Prentice – Hull, 1953), 258.

แอสเต็ตเตอร์<sup>40</sup> (Castetter) ได้แบ่งกระบวนการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน(Planning) มีองค์ประกอบ คือ การกำหนดเป้าหมาย(Goals) การกำหนดความต้องการ (Determine needs) การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การในการพัฒนาบุคลากร (Refine objective)และ การกำหนดบทบาทของผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากร (Establish roles)
2. การบริหารแผนต้องคำนึงถึงองค์ประกอบของโครงการ (Organize) คือ การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Select trainee) การพัฒนาผู้เข้ารับการอบรม (Develop trainers) การสร้างหลักสูตร โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร(Devise program content) การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร (construct budgets) การเลือกวิธีการและสื่อในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Choose methods and media) และการกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Assign facility)
3. การปฏิบัติตามแผน (Operation)
4. การประเมินผล (Evaluation)

บิชอป<sup>41</sup>(Bishob)ได้เสนอแนวคิดเชิงระบบเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ขั้นตอน คือ

1. ความต้องการ (Needs) การหาความต้องการการพัฒนาโดยผู้บริหารต้องหาวิธีการกระตุ้น และส่งเสริมครู อาจารย์ให้สนใจในการพัฒนาตนเอง
2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (Diagnosis and Analysis) เป็นการพิจารณาตามสภาพการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไขเพื่อจะได้ทราบความต้องการของครู อาจารย์โดยส่วนรวม
3. การพัฒนา (Development) เป็นการแสวงหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขตามความต้องการของครู อาจารย์ โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน ด้วยวิธีการต่างๆ
4. ความเป็นไปได้ (Validation) ความเป็นไปได้ของโครงการเป็นการศึกษาเพื่อให้โครงการดำเนินไปได้ด้วยดี
5. การนำไปใช้ (Implementation) เป็นการนำเอาโครงการไปปฏิบัติ โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาให้การฝึกอบรม ในสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการไม่สามารถจัดทำได้ด้วยตนเอง

---

<sup>40</sup>William B. Castetter, The Personnel Function in Education Administration (New York : Macmillian Publishing Co., Inc., 1976 ), 181.

<sup>41</sup>Lesie J. Bishob, Staff Development and Instructional Improvement Plans and Procedures (Boston : Allyn and Bacon, 1976), 4-8.

6. การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการที่ทำว่าบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ<sup>42</sup> กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรว่ามี 4 ขั้นตอน คือ

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหรือปัญหาที่ต้องพัฒนาบุคคล หมายถึง พิจารณาว่ามีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรหรือไม่ เพื่อที่จะได้นำมากำหนดเป็นความต้องการในการพัฒนาบุคคลและกำหนดวิธีการต่อไปว่าจะพัฒนาบุคคลโดยวิธีใด

2. การวางแผนในการพัฒนาบุคคล หมายถึง การกำหนดความจำเป็นหรือปัญหาที่จะต้องพัฒนาบุคคลที่พบว่าจะพัฒนาบุคคลโดยวิธีใด อย่างไร เมื่อไรและจะให้ผู้ใดรับผิดชอบ การวางแผนพัฒนาบุคลากรนั้น

3. การดำเนินการพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคคลตามที่ได้วางแผนไว้ตามระยะเวลา หรือปฏิทินการปฏิบัติงานที่กำหนด

4. การติดตามและประเมินผล หมายถึง การติดตามและประเมินผลตามการพัฒนาบุคคลวิธีการต่างๆ ตามแผนที่กำหนดไว้ว่าดำเนินการไปตามแผนงาน วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้แค่ไหน

จากการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยมีการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับนโยบายส่วนใหญ่ของหน่วยงานระดับสูง<sup>43</sup> และมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดแผนงาน/โครงการพัฒนา

<sup>42</sup>สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, คู่มือการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา, 25-28.

<sup>43</sup>มะลิ คงสกุล, “การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสงคราม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), บทคัดย่อ.



บุคลากรในแผนการปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและ เจตคติ ในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น<sup>44</sup>

### กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์<sup>45</sup> กล่าวถึงกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร โดยแบ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องทำตามลำดับ เช่น การอ่าน การแสวงหาความรู้ด้วยวิธีอื่น การค้นคว้า การทดลองและวิจัย การสังเกต การสอน การเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชน การลาศึกษาต่อ ฯลฯ และกิจกรรมส่งเสริมครูประจำการที่จัดเป็นหมู่คณะแบ่งเป็น การประชุมคณะครู การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ การปรึกษางานก่อนเปิดโรงเรียน การจัดครูรูปคณะกรรมการต่างๆ การแจกข่าวสารของโรงเรียน เป็นต้น

ส่วนธีระยุทธ หล่อเลิศรัตน์ และอัญญา เวสารัชช<sup>46</sup> ได้สรุปกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ตามลักษณะของกิจกรรมต่างๆ ไว้ 4 ด้าน คือ

1. กิจกรรมที่ให้ความรู้ ประสบการณ์ และปรับปรุงทัศนคติในการทำงาน ได้แก่ การฝึกอบรม (Training) และการสอนงาน (Job Instruction & Coaching)
2. กิจกรรมการบริหาร ได้แก่ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ (Transfer) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การเตรียมตัวแทนหรือให้ทำหน้าที่ช่วย (Under Study) การให้รักษาการแทน (Acting) การให้ร่วมในคณะทำงาน (Committee) การดูงาน (Study Tour Visit) การเพิ่มความรับผิดชอบ (Job Enrichment) การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignment) การจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมสร้างคุณภาพ (Q.C. Circle) การเปลี่ยนแปลงรูปองค์กร
3. กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง ได้แก่ การให้ทุนการศึกษาต่อและการส่งเสริมการศึกษาส่วนตัว

<sup>44</sup>จตุภูมิ แจ่มหม้อ, “การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหาร การศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536), 106 – 110.

<sup>45</sup>พนัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2526), 97.

<sup>46</sup>ธีระยุทธ หล่อเลิศรัตน์, “การพัฒนาบุคคล,” ใน เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 7 – 9 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2530), 15 – 6 .

4. กิจกรรมการแสวงหาความรู้ในหน้าที่ ได้แก่ การศึกษาจากเอกสารการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Programmed Instruction) การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน (Job Manual) การมอบหมายงานให้วิจารณ์หนังสือ (Reading Assignment) การจัดวารสารทางวิชาการในสาขาอาชีพให้อ่าน การส่งเอกสารให้สรุปทำรายงานเสนอ การส่งเข้าประชุมหรือเป็นสมาชิกชมรมทางวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู<sup>47</sup> กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรเป็น 2 ประเภท คือ

1) การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้บังเกิดผลตามความมุ่งหมายที่นิยมใช้กันคือ การปฐมนิเทศ การสอนงาน การมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การจัดพี่เลี้ยงให้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วย การรักษาการแทน การพาไปสังเกตการณ์ในบางกรณี การส่งไปศึกษาและดูงาน การจัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม การประชุมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน การเข้าประชุมและฝึกอบรม การเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมให้มีบทบาททางวิชาการในหน่วยงาน การจัดหาเอกสารทางวิชาการ คู่มือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับงานไว้ใช้อย่างเพียงพอและสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง

2) การพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะหากไม่พัฒนาตนเองเสียก่อน การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาก็จะไม่ได้ผล วิธีพัฒนาตนเองที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีดังนี้ คือ มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบกันเอง ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่างๆ เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส เป็นผู้นำอภิปรายและบรรยายในบางโอกาส เป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาการหรือองค์กรที่น่าสนใจอื่นๆ หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ เป็นครั้งคราว ศึกษาเพิ่มเติมเป็นบางวิชาในสถานศึกษา คบหาสมาคมกับผู้ที่มีความรู้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาไว้ 13 กิจกรรม<sup>48</sup> คือ การประชุมสัมมนาทางวิชาการ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาตนเอง การศึกษาดูงาน การเป็นวิทยากร การพัฒนาทีมงาน การนิเทศภายใน การนิเทศทางไกล การให้คำปรึกษา การเผยแพร่ผลงาน การจัดนิทรรศการ การใช้ชุดฝึกอบรม การอบรมทางไกล ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้กิจกรรมทั้ง 13 กิจกรรมในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

<sup>47</sup>สำนักงานข้าราชการครู, คู่มือการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู (กรุงเทพฯ : กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ, 2537), 36 - 37

<sup>48</sup>สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, คู่มือการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา, 30.

## การประชุมสัมมนาทางวิชาการ

การประชุมสัมมนาทางวิชาการ คือ การร่วมกันศึกษาวิเคราะห์เรื่องที่กำหนดขึ้นเป็นหัวข้อของการสัมมนา โดยอาจเกี่ยวข้องกับ การสำรวจปัญหา การหาทางแก้ไขปัญหา การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานหรือการวิเคราะห์แนวโน้มในอนาคตของเรื่องร่วมกันพิจารณาในการสัมมนา ทั้งนี้ในทางปฏิบัติมักจะมีผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือวิทยากรเป็นผู้ให้ความรู้และข้อมูลที่เกี่ยวข้องจำเป็นเพื่อประกอบการสัมมนาโดยผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการคิด อภิปราย หาข้อสรุปและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจได้จากการประชุมหรืออภิปรายกลุ่มย่อย (group discussion) หรือการสัมมนาร่วมกันทั้งหมด ซึ่งในทางปฏิบัติมักมีการเลือกประธานกลุ่มหรือประธานการสัมมนาเพื่อทำหน้าที่ควบคุมการประชุมกลุ่มและการสัมมนา คอยกระตุ้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมให้มากที่สุดและเลือกหรือตั้งเลขานุการกลุ่มทำหน้าที่จดบันทึกการอภิปรายและข้อสรุปเพื่อเสนอรายงานผลการสัมมนาต่อไป

การอภิปรายจะกระทำเป็นกลุ่มและกึ่งมีโครงสร้าง (Semi structured discussion) ไม่ว่าจะเป็นการถามเรื่องวิกฤตหรือข้อถกเถียงในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งสมาชิกของกลุ่มนำเสนอในที่ประชุมสัมมนาและเกิดการอภิปรายภายหลังการบรรยายโดยวิทยากรอาจมอบหมายงานให้สมาชิกไปค้นคว้าข้อมูล การสาธิต การดูเทปโทรทัศน์หรือสไลด์ เป็นต้น วัตถุประสงค์ของการสัมมนาเพื่อการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาร่วมกัน เมื่อการสัมมนามีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาที่สมาชิกมีความสนใจร่วมกัน ผู้ร่วมสัมมนาทุกคนต้องทำหน้าที่เป็นทั้งผู้รับและผู้ให้ กล่าวคือ เป็นผู้รับฟังความคิดเห็น หรือข้อเท็จจริงจากสมาชิก หรือวิทยากรเป็นผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเท็จจริง อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาร่วมกัน

สรุปได้ว่าการประชุมสัมมนาทางวิชาการ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหรือปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องที่สัมมนา ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน โดยการอภิปรายและสรุปทางเลือกในการแก้ไขปัญหากลุ่ม

## การอบรมเชิงปฏิบัติการ

เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานทั้งปัจจุบันและอนาคต ข้อดีของการฝึกอบรมที่เห็นได้ชัดเจนคือ มีโครงการที่ชัดเจนซึ่งสามารถกำหนดระยะเวลาได้แน่นอน โดยอาจกระทำเพียง 1 หรือ 2 วัน หรือ 1 เดือนจนถึง 1 ปี

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการอบรม นอกจากนี้การฝึกอบรมยังสามารถใช้พัฒนาบุคลากรได้ ครั้งละหลายๆ คนและอาจมีการทดสอบหรือประเมินผลออกมาให้เห็นชัดเจนมากกว่าวิธีอื่น<sup>49</sup>

บุญเลิศ ไพรินทร์ และคณะ<sup>50</sup> ได้แบ่งเทคนิคการฝึกอบรมเป็น 3 ประเภท คือ

1. เทคนิคการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ดูและฟัง ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิและการสาธิตโดยผู้สอน

2. เทคนิคการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ดูและเคลื่อนไหว หรือได้เรียนรู้ตามแนวที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ได้แก่ ทักษะศึกษา การสัมภาษณ์ และแบบเรียนสำเร็จรูป

3. เทคนิคที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทร่วมในการตัดสินใจหรือร่วมในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ซึ่งอาจได้แก่ การอภิปรายกลุ่ม การระดมสมอง การแสดงบทบาทสมมติ เกมการบริหาร สัมมนา การประชุม กรณีศึกษา การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การฝึกอบรม (Training methods) ที่ใช้ทั่วไปมีหลายวิธีซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ<sup>51</sup>

1. การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On- the job training) หมายถึง การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาได้เรียนรู้เทคนิควิธีการทำงาน ได้รับความชำนาญจากการฝึกหรือทดลองปฏิบัติ รวมทั้งอาจได้รับการถ่ายทอดเทคนิคแนวความคิด ปรัชญาหรือวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงาน พร้อมๆ กับการปฏิบัติงานจริง การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานนี้เป็นวิธีที่ใช้กันมากกว่าวิธีอื่นๆ แต่เนื่องจากส่วนใหญ่มิได้จัดทำกันอย่างเป็นระบบ และมีลักษณะเป็นวิธีการทดลองปฏิบัติงานมากกว่า การฝึกอบรมอย่างจริงจัง ในทางปฏิบัติจึงมีค้อยได้รับการยอมรับว่าเป็นวิธีการฝึกอบรมที่ได้ ผลอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามหากมีการกำหนดโครงการและดำเนินการตามหลักวิชาอย่างถูกต้อง การ

<sup>49</sup>จิรภา สินธุนาวา, “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมคุมประพฤติ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539), 47.

<sup>50</sup>บุญเลิศ ไพรินทร์และคณะ, อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์, “เครื่องมือสอดแทรกและพัฒนาองค์การระดับบุคคลและระหว่างบุคคล,” ใน เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 7 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (นนทบุรี: สำนักพิมพ์สุโขทัยธรรมาธิราช, 2530), 401 – 402.

<sup>51</sup>ธีระยุทธ หล่อเลิศรัตน์, “การพัฒนาบุคคล,” ใน เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 7 – 9 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2530), 219.

ฝึกอบรมขณะปฏิบัติงานอาจถือได้ว่าเป็นวิธีการฝึกอบรมที่ช่วยสร้างความชำนาญงานและความเข้าใจให้ผู้เรียนรู้ได้มากที่สุดวิธีหนึ่ง ถึงแม้ว่าจะมีข้อเสียที่อาจทำให้ผลงานของหน่วยงานที่มีผู้รับการฝึกอบรมร่วมปฏิบัติอยู่ด้วยลดลงไปบ้างทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพเพราะเป็นการปฏิบัติงานจริงๆ แต่นับว่าได้ผลคุ้มค่า

2. การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน (Off – the job training) หมายถึง การที่ผู้รับการอบรมหรือพัฒนาต้องหยุดการทำงานปกติของตนเพื่อเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรหรือโครงการที่กำหนดขึ้นโดยอาจเป็นการเข้ารับการอบรมในสถานที่ของหน่วยงานนั้นหรือถูกส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอกหรือรับการฝึกอบรมที่บ้าน ทั้งนี้วิธีการอบรมนอกสถานที่ทำงานที่ใช้กันมีอยู่หลายวิธี เช่น การฝึกอบรมในห้อง เป็นวิธีการที่นิยมใช้กันมาก บางครั้งเรียกว่าการฝึกอบรมในชั้นเรียน (classroom methods) เป็นวิธีการที่มีประโยชน์และได้ผลมากเพราะผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสได้เรียนรู้ทั้งในแง่ปรัชญาแนวความคิด ทักษะ ทฤษฎีและวิธีการแก้ปัญหาในการทำงานไปพร้อมๆ กันต่างกับการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการสอนแนะนำงานซึ่งผู้เข้ารับการพัฒนามิมีโอกาสได้ศึกษาลึกลงไปถึงปรัชญาและแนวความคิดมากกว่าการหาความชำนาญในทางปฏิบัติ การฝึกอบรมในห้องอาจเลือกดำเนินการตามความเหมาะสมได้หลายวิธี เช่น การบรรยาย การสัมมนาทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปรายเป็นคณะ การระดมสมอง (brain storming) การประชุมกลุ่มย่อยแบบซินดิเคต (syndicate) การแสดงบทบาทสมมติ (role playing) และการสร้างสถานการณ์จำลอง (simulation) เป็นต้น

#### การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนแสวงหา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเอง เพื่อเป็นการเตรียมตัวสำหรับความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพต่อไป เป็นการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองและเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนากำลังคนในโรงเรียนสำหรับการจัดกิจกรรมพัฒนาครูเพื่อพัฒนาตนเองแบ่งออกเป็น 2 ส่วน<sup>52</sup> คือ

1. แนวทางการจัดกิจกรรม จะต้องชี้แนะให้ครูเกิดความสนใจที่จะพัฒนาตนเองและอำนวยความสะดวกให้แก่ครูที่จะพัฒนาตนเองให้ถูกต้องและรวดเร็ว
2. ส่งเสริมให้ครูสำรวจตนเองว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะใช้ปฏิบัติงานหรือไม่ และต้องปรับปรุงส่วนใด ซึ่งการสำรวจตนเองอาจจัดความรู้เป็น 4 ชั้น คือ ความรู้ขั้นท่องจำ ความรู้

<sup>52</sup>จรรยา สินธุนา, “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมคุมประพฤติ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539), 55 – 56.

ขั้นเข้าใจ ความรู้ขั้นปฏิบัติได้ และความรู้ในขั้นเชื่อมโยงพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ได้ ส่วนความสามารถที่จำเป็นในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอาจจัดได้ 4 ประเภท คือ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการบริหารงาน ความสามารถในการคบหาติดต่อกับบุคคลอื่นและความสามารถในการแนะนำผู้อื่น สำหรับเทคนิควิธีการพัฒนาตนเองอาจทำได้หลายวิธี<sup>53</sup> เช่น

2.1. หมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่องานของคุณ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในสิ่งใหม่ๆ ทันทีกับความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ

2.2 ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงานและโครงการในโรงเรียนที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างถูกต้อง

2.3 ไม่ทำงานคนเดียว แต่ใฝ่หาความรู้ความเข้าใจด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง

2.4 เปิดโลกทัศน์ของตนให้กว้างด้วยการติดตามความเคลื่อนไหวของ ข่าวคราวและเหตุการณ์สำคัญๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

2.5 เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการหรือองค์กรที่น่าสนใจบางแห่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องราวทางวิชาการ หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจกว้างขวางยิ่งขึ้น

การพัฒนาตนเองจะส่งผลให้บุคลากรประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้ได้รับการพัฒนาให้ความสนใจหรือมองเห็นประโยชน์ของการพัฒนาอย่างแท้จริง หากผู้ได้รับการพัฒนามีความสนใจและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอบุคลากรนั้นจะประสบความสำเร็จ สำหรับวิธีการพัฒนาตนเองอาจกระทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับเวลา โอกาสและความสนใจของแต่ละบุคคล ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าจากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการ การศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแผนงาน และโครงการของหน่วยงาน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

### การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน หมายถึง การที่โรงเรียนสนับสนุนให้ครู ไปสังเกตการทำงาน of โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่นๆ ในลักษณะที่เรียกว่า study tour/visit กิจกรรมเช่นนี้จะช่วยไม่ให้หลงผิดว่าสิ่งที่ตนทำอยู่นั้นเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในแล้วเพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบ การไปสังเกต

<sup>53</sup>ธีระยุทธ หล่อเลิศรัตน์และคณะ, การศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 – 2539, 225.

กิจกรรมของโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ย่อมทำให้มีโอกาสได้เปรียบเทียบทำให้เกิดความคิด มองเห็นตัวอย่างในการดำเนินงาน ตลอดจนอุปสรรคที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้ในโรงเรียนบ้าง อย่างไรก็ตามหากจะให้การศึกษาดูงานได้ประโยชน์มากควรติดต่อกับฝ่ายเจ้าของสถานที่ที่จะไป ศึกษาดูงานได้ทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน เพื่อให้ฝ่ายเจ้าของจะได้จัดให้ดูตรงตาม วัตถุประสงค์ การศึกษาดูงานมีการดำเนินการดังนี้<sup>54</sup>

1. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนก่อนเดินทางไปศึกษาดูงานและอธิบายให้บุคลากรเข้าใจ ถึงขอบเขต วัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน รายละเอียดต่างๆ ที่จำเป็นและข้อปลีกย่อยอื่นๆ เช่น เวลาวันที่พักและเมื่อเสร็จสิ้นการดูงานจะต้องเขียนรายงานถึงประโยชน์ที่ได้รับ ปัญหาอุปสรรค ต่างๆ พร้อมแนวทางแก้ไข

2. สถานที่ ผู้จัดต้องศึกษาในรายละเอียดก่อนที่จะนำคณะผู้ดูงานเข้าเยี่ยมชม ซึ่งต้องเลือก โรงเรียนหรือหน่วยงาน โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และความร่วมมือ ตรวจสอบรายชื่อผู้เดินทาง จัดทำกำหนดการแจกผู้ร่วมเดินทางให้ทั่วถึง

กล่าวโดยสรุป การศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษา เป็นการพัฒนาบุคลากรที่เปิดโอกาสให้ครู ได้ศึกษาดูงาน การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของโรงเรียนหรือหน่วยงานที่มีลักษณะการทำงาน ที่คล้ายคลึงกัน เช่น การศึกษาดูงานในโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นระดับจังหวัด เพื่อนำประสบการณ์ ตรงที่ได้รับมาปรับปรุงเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเอง

### การเป็นวิทยากร

การเป็นวิทยากรเป็นการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์และทัศนคติที่ถูกต้อง เหมาะสมในการปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่สนใจได้รับรู้ ด้วยเทคนิควิธีการต่างๆ ซึ่ง ไม่ใช่การบรรยายเพียงประการเดียวแต่วิทยากรจะต้องกระตุ้น ชี้นำ อำนวยความสะดวกให้ผู้ฟังเกิด การเรียนรู้<sup>55</sup> ผู้ที่เป็นวิทยากรควรมีคุณสมบัติ<sup>56</sup> คือ

<sup>54</sup>ทองฟู ชินะโชติ, อ้างถึงใน ฉนพพล เสนาะคนตรี, “การพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542), 25.

<sup>55</sup>บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ, “เทคนิคการเป็นวิทยากร,” วารสารชนารักษ์ 17,2 (มีนาคม – เมษายน 2537) : 49 – 56.

<sup>56</sup>วิยะดา จงบรรจบ, “กลยุทธ์การเป็นวิทยากรฝึกอบรม,” วารสารการศึกษาต่อเนื่อง 3,7 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2538) : 16 – 19.

1. มีความรู้ในหัวข้อวิชาที่จะบรรยายเป็นอย่างดี ทั้งในส่วนที่เป็นความรู้ในวิชานั้น โดยตรง และความรู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้อง ทั้งยังต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงความรู้นั้นให้ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่เสมอ

2. มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ต้องสามารถถ่ายทอดความรู้จากสิ่งที่เข้าใจยาก ใกล้เคียงให้เป็นสิ่งที่ย่อยง่ายและใกล้ตัว ทั้งนี้จำเป็นต้องใช้เทคนิคการฝึกอบรม จิตวิทยาการเรียนรู้ และศิลปะในการพูด เพื่อถ่ายทอดความรู้สู่ผู้ฟังได้อย่างเหมาะสมเป็นประโยชน์และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ฟัง

3. มีทัศนคติที่เหมาะสมในการเป็นวิทยากร กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความเข้าใจในอาชีพว่าเป็นผู้ ที่ต้องให้การเรียนรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มากที่สุดโดยมีค่านึงถึงผลประโยชน์มากกว่าความ สรรค์ทาต่อการเป็นวิทยากร โดยมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ให้เป็น ประโยชน์เป็นสำคัญ

4. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทั้งท่าทางกิริยา การพูดและการแต่งกาย ตลอดจนวุฒิภาวะทาง อารมณ์ที่เหมาะสมแก่การเป็นวิทยากร เช่น มีความอดทน อดกลั้น ไม่โกรธง่ายและมีบุคลิกภาพที่ น่านับถือ น่าเชื่อถือ เป็นต้น

การให้ความรู้ของวิทยากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การบรรยาย การอภิปราย การเล่นเกม การแสดงบทบาทสมมติ การสร้างสถานการณ์จำลอง เป็นต้น

#### การพัฒนาทีมงาน

การพัฒนาทีมงานเป็นกระบวนการทำให้คนกลุ่มหนึ่งซึ่งมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งการพัฒนา ทีมงาน เป็นวิธีการปรับปรุงหรือพัฒนาความสัมพันธ์ภายในของการทำงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดหรือทำให้ทีมงานได้ผลผลิตสูงอย่างแท้จริง เทคนิคการพัฒนาทีมงานมีหลาย รูปแบบ<sup>57</sup> เช่น การบริหารงานโดยเป้าหมายหรือยึดวัตถุประสงค์ การบริหารโดยมีส่วนร่วม การตั้ง กลุ่มพัฒนาคุณภาพ เป็นต้น

<sup>57</sup>ปราโมทย์ ส่งสิงห์, “การศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาคณากรของผู้บริหารโรงเรียน เอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา, 2537), 66.



การพัฒนาบุคลากรโดยการพัฒนาทีมงานอาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานอย่างถาวรเพราะนอกจากครูจะได้รับการพัฒนาแล้ว ระบบการทำงานที่ดีจะถูกนำมาใช้จนทุกคนเกิดความเคยชินเป็นนิสัยติดตัวสืบไป ครูจะมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและเกิดความภาคภูมิใจร่วมกันในผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้น<sup>58</sup>

### การนิเทศภายใน

การนิเทศภายใน หมายถึง ความพยายามของผู้ที่อยู่ในโรงเรียนตั้งแต่ผู้บริหารลงไปถึงคณาจารย์โรงเรียนในอันที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ดีขึ้นเป็นการเพิ่มพลังการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และผลสุดท้ายคือการศึกษาของเด็กก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ<sup>59</sup> รูปแบบการนิเทศที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดขึ้นในโรงเรียน มี 4 แบบ<sup>60</sup>คือ

1) การนิเทศแบบคลินิก (clinical supervision) เป็นการนิเทศที่เน้นกระบวนการปรับปรุงการสอนของครูเป็นรายบุคคล แบบเข้มที่ต้องวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินการอย่างรอบคอบทุกขั้นตอนและทำให้ครบวงจรในการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วย การประชุมก่อนการสังเกต การสังเกต การสอน การวิเคราะห์ข้อมูลหลังการสังเกตการสอน การประชุมหลังการวิเคราะห์ข้อมูลและการประเมินผล โดยวงจรการนิเทศจะต้องกระทำซ้ำๆ หลายๆ ครั้งตลอดปี สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศควรได้รับการฝึกฝนวิธีการและเทคนิคการนิเทศแบบนี้โดยเฉพาะและควรมีสัมพันธภาพอันดีกับผู้รับการนิเทศ

2) การนิเทศแบบพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน (cooperative professional development) เป็นทางเลือกอย่างหนึ่งของการนิเทศ สำหรับครูที่ไม่ประสงค์จะรับการนิเทศรูปแบบอื่นๆ เป็นกระบวนการซึ่งครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ตกลงทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาวิชาชีพด้วยการสังเกตการสอนในชั้นเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับ การอภิปรายแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับการปรับปรุง

<sup>58</sup>เสรี ลาขโรจน์, “แนวคิดและวิธีการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา” ใน รายงานการวิจัยเพื่อปรับตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการระดับ 9 (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2531), 125 –127.

<sup>59</sup>สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, คู่มือการบริหารโรงเรียน: การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2534), 3.

<sup>60</sup>Glatthorn, อ้างถึงใน คูสิต ทิวถนอม, การนิเทศการศึกษา หลักการและการปฏิบัติ (นครปฐม : โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2540), 225.

วิชาชีพ ซึ่งครูสามารถเลือกวิธีการพัฒนาได้หลายวิธี มีลักษณะสำคัญต้องเสนอเป็นข้อตกลงหรือโครงการให้ผู้บริหารทราบ ถ้าเป็นการสังเกตการสอนควรกระทำไม่น้อยกว่า 2 ครั้งต่อภาคเรียน และมีการปรึกษาหารือหลังการสังเกตแต่ละครั้ง ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและอภิปรายต้องรู้กัน เฉพาะครูในกลุ่มที่ร่วมพัฒนาวิชาชีพเท่านั้น รูปแบบและมาตรฐานการประเมินขึ้นอยู่กับกลุ่มครูกลุ่มนั้น จะไม่นำมาเกี่ยวข้องกับการประเมินความดีความชอบครู

3) การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (self – directed development) เป็นกระบวนการนิเทศอีก รูปแบบหนึ่งที่ครูทำงานโดยอิสระและเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาวิชาชีพของตนเองด้วยการวางแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพการสอนของตน ดำเนินการตามโครงการที่วางไว้ และโครงการนั้นเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยเป้าหมาย วิธีการในการพัฒนาตนเอง แหล่งทรัพยากรที่ต้องการ วิธีการประเมินผลและความช่วยเหลือจากผู้บริหารที่ครูต้องการ

4) การนิเทศแบบควบคุมกำกับเชิงบริหาร (administrative monitoring) เป็นทางเลือกหนึ่งของการนิเทศสำหรับครูที่ไม่ต้องการรับการนิเทศแบบคลินิกหรือการนิเทศรูปแบบอื่นเป็นการนิเทศที่ผู้บริหารต้องเข้าเยี่ยมชมชั้นเรียน โดยใช้ระยะเวลาสั้นๆและอย่างไม่เป็นทางการ แต่จะต้องมีการวางแผนทั้งก่อนเข้าเยี่ยมชม และการให้ข้อมูลย้อนกลับหลังเข้าเยี่ยมชมแล้ว

แฮร์ริส (Harris)<sup>61</sup> ได้กำหนดงานนิเทศของผู้บริหารไว้ 10 ประการคือ 1) งานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การจัดคณะทำงาน 4) การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก 5) การจัดการวัสดุการสอน 6) การจัดอบรมครูประจำการ 7) การจัดปฐมนิเทศครูใหม่ 8) การจัดบริการพิเศษ 9) การสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชน 10) การประเมินผลการสอน

สรุปได้ว่าการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนมีหลายวิธีการซึ่งแต่ละโรงเรียนจะจัดการนิเทศภายในด้วยวิธีการใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกิดขึ้น ความเหมาะสมในด้านต่างๆและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

### การนิเทศทางไกล

เป็นการนิเทศทางอ้อมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศไม่สามารถพบกันได้โดยตรง แต่ผู้นิเทศสามารถช่วยเหลือ แนะนำผู้รับการนิเทศให้ปรับปรุง พัฒนาระบบการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน โดยใช้สื่อประเภทต่างๆ ช่วยในการเผยแพร่ความรู้ ข่าวสารเพื่อเป็นการส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน การบริหารและการนิเทศ การศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

<sup>61</sup>B.M. Harris, Supervisory Behavior in Education (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, 1985), 10 – 12.

ดังนั้นการนิเทศทางไกลจึงมีวิธีการ กระบวนการคล้ายคลึงกับการสอนทางไกล ซึ่งเป็นระบบการนิเทศการศึกษาที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศไม่ต้องปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง แต่สามารถปรับปรุงการสอนร่วมกันโดยใช้สื่อหลายประเภท<sup>62</sup> และการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศตาม ระบบนี้ ส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากการศึกษาหาความรู้จากตำรา สื่อต่างๆ และทำกิจกรรมด้วยตนเองเป็นหลัก ผลสำเร็จของผู้รับการนิเทศในระบบนี้จึงขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสำคัญ

### การให้คำปรึกษา

เป็นการให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานในกรณีต่างๆ เช่น กรณีที่มีปัญหา กรณีที่ต้องการเร่งรัดคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น ตามความต้องการของครูเมื่อเกิดปัญหา เพื่อปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ การให้คำปรึกษาอาจดำเนินการได้ 3 รูปแบบคือ

1. การให้คำปรึกษาโดยหัวหน้างาน
2. การให้คำปรึกษาลักษณะของพี่เลี้ยง เช่น ครูพี่เลี้ยง
3. การให้คำปรึกษาโดยเจ้าหน้าที่เฉพาะ เช่น ศึกษานิเทศก์

การให้คำปรึกษาสามารถทำได้ทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม วิธีการให้คำปรึกษากระทำได้ 3 ลักษณะคือ การบอกวิธีการแก้ปัญหาโดยตรง การเสนอข้อมูลและช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้วยตนเองและการให้คำปรึกษาทั้งสองลักษณะพร้อมกัน โดยปรับวิธีการให้สอดคล้องกับบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละคน

สิ่งที่ควรคำนึงถึงในการให้คำปรึกษาคือ หากจะให้ได้ผลจริงจึงควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ระยะเวลา รวมทั้งเนื้อหาวิธีการที่จะทำการปรึกษาให้ชัดเจนล่วงหน้า เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายทราบว่า จะเรียนรู้ในเรื่องอะไรบ้างและจะใช้เวลานานเท่าใด โดยอาจมีการทดสอบหรือวัดผลเมื่อถึงเวลาที่กำหนดแล้วผู้รับคำปรึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่ หรือได้เรียนรู้มากน้อยเพียงใด

### การเผยแพร่ผลงาน

เป็นกิจกรรมหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทั้งในด้านการแสดงออกทางความคิด และประสบการณ์ทางวิชาการ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดผลดีแก่โรงเรียนมากขึ้น เพราะครูเป็นผู้ให้การศึกษากับนักเรียน ครูจึงต้องเป็นนักอ่าน เป็นผู้แสวงหา

<sup>62</sup>สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, เอกสารทางวิชาการชุดนวัตกรรมนิเทศ: การนิเทศทางไกล (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2532), 29.

ความรู้และเทคนิควิธีใหม่ๆ อยู่เสมอ ข่าวสารทางวิชาการจะเป็นแนวทางหนึ่งในการเพิ่มศักยภาพ การจัดการเรียนการสอนให้กับครูและยังเป็นการพัฒนาตัวครูในเรื่องความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การเผยแพร่ผลงานหรือข่าวสารทางวิชาการนั้นกระทำได้หลายวิธี เช่น การรับวารสารทางวิชาการ ต่างๆ ให้กับครูได้ศึกษาค้นคว้า โดยจัดไว้ในที่ที่ครูสามารถหยิบอ่านได้สะดวก หรือการแนะนำครู ให้ครูเป็นสมาชิกวารสารทางวิชาการ วารสารการศึกษาต่างๆ ตลอดจนการสนับสนุนส่งเสริมให้ครู เขียนบทความทางวิชาการไปลงในวารสารต่างๆ นอกจากนี้สามารถจัดกิจกรรมในหลายรูปแบบ เช่น การจัดนิทรรศการทางวิชาการ หรือการจัดฉายวิดีโอเกี่ยวกับการศึกษาและความก้าวหน้าทาง วิชาการ หรือแม้แต่การจัดสัปดาห์วิชาการ เป็นต้น

### การจัดนิทรรศการ

เป็นการนำความรู้ ข่าวสาร ผลงาน มาจัดแสดงเพื่อนำเสนอเป็นความรู้ หรือ ประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานแก่บุคคลทั่วไป ในรูปแบบต่างๆ กัน กิจกรรมนี้ช่วยในการพัฒนา บุคลากรในหน่วยงานและปรับปรุงงานด้านอุปกรณ์การจัดนิทรรศการ ซึ่งมักมีการจัดนิทรรศการใน รูปของหน่วยงานทางด้านวิชาชีพและการค้า การจัดนิทรรศการจะเกิดผลดีมากขึ้น ถ้ามีกิจกรรมอื่นๆ เสริมด้วย เพื่อให้ผู้ชมได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับนิทรรศการนั้นๆ และเป็นการให้ความรู้แก่ครู นักเรียน ประชาชนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม การจัดนิทรรศการจะมีความหมายต่อผู้ปกครองหรือ ครูมากขึ้น ถ้ามีการให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน โดยโรงเรียนสามารถจัด นิทรรศการในรูปแบบดังนี้<sup>63</sup>

1. จัดแสดงผลงานของนักเรียน ได้แก่ การแสดงผลงานของนักเรียนหรือผลผลิตจาก การเรียนของนักเรียนในด้านต่างๆ เช่น งานศิลปะ งานเกษตร ประดิษฐ์กรรมต่างๆ ที่นักเรียนได้ จัดทำขึ้น
2. จัดแสดงผลงานของโรงเรียน ได้แก่ การจัดและดำเนินงาน โรงเรียน รายงานความ ก้าวหน้าของโรงเรียน สถิติทางการศึกษา โครงการต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น ผลงานของครู เช่น งานวิจัยเอกสารการสอน อุปกรณ์การสอน เป็นต้น
3. จัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การแข่งขันตอบปัญหา เกม การแสดงต่างๆ จัดฉายภาพยนตร์ เป็นต้น

---

<sup>63</sup>คูสิต ทิวถนอม, การนิเทศการศึกษา หลักการและการปฏิบัติ (นครปฐม :โครงการ ส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2540), 220 – 221.

4. การจัดบรรยาย / อภิปราย อาจจัดได้ 2 ลักษณะ คือ การบรรยาย / อภิปราย เกี่ยวกับการเรียนการสอน เกี่ยวกับโรงเรียนโดยเฉพาะ เช่น วิธีการสอนวิชาต่างๆ การทำอุปกรณ์การสอน การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน หลักสูตร เป็นต้น หรือการบรรยาย / อภิปราย เรื่องต่างๆ ไป เช่น เรื่องยาเสพติด การจราจร เศรษฐกิจ เป็นต้น

#### **การใช้ชุดฝึกอบรม**

เป็นการอบรมโดยใช้ชุดฝึกอบรมปฏิบัติ เพื่อให้ครูได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานด้วยตนเอง โดยให้ผู้รับการอบรมศึกษาและปฏิบัติตามขั้นตอนดังกล่าวจนเข้าใจแจ่มแจ้ง ระบุไว้ ชุดฝึกอบรมจะมีกิจกรรมที่เน้นให้ครูลงมือปฏิบัติตามขั้นตอน กิจกรรมจะไม่มีคำตอบถูกต้องตายตัวหรือคำตอบเดียว แต่คำตอบที่ถูกต้องคือคำตอบที่ได้จากการรวบรวมความคิดเห็นที่หลากหลาย กิจกรรมทั้งหลายจะถูกออกแบบให้ครูเป็นผู้ลงมือทำโดยใช้ความรู้และประสบการณ์จากการทำงานจริงมาเป็นข้อมูลในการสร้างผลงานตามแบบบันทึก ในแต่ละกิจกรรมจะนำผลงานเหล่านั้นมารวมกันสังเคราะห์ให้เป็นความคิดรวบยอด แล้วนำความคิดรวบยอดนั้นมาปรับปรุงเป็นหลักการ ซึ่งจะกลายเป็นหลักการใหม่ของครูที่สร้างขึ้นด้วยตนเอง เมื่อครูนำหลักการใหม่ของตนไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ อย่างหลากหลายก็จะเกิดความคิดรวบยอดใหม่ๆ ขึ้นอีก เมื่อครูปฏิบัติเช่นนี้อยู่เสมอในการทำงานจริงๆ จนชำนาญ จะได้หลักการการสอนเกิดขึ้นมากมาย

#### **การฝึกอบรมทางไกล**

เป็นวิธีการฝึกอบรมสมัยใหม่ที่ผู้รับการฝึกอบรมไม่ต้องไปเข้ารับการฟังบรรยายในชั้นเรียน แต่อาจรับการฝึกอบรมอยู่ที่บ้านหรือที่ทำงานของตนผ่านสื่อการฝึกอบรมบางอย่าง เช่น ตำรา หรือแบบฝึกหัดการฝึกอบรมด้วยตนเอง (programmed instruction) เทปคำบรรยาย (audio tape cassettes) หรือภาพทัศน์ (video tape) เป็นต้น การสมัครเข้ารับการอบรม การรับส่งเอกสารการฝึกอบรม การแจ้งผลและการติดต่อกับหน่วยงานฝึกอบรมอาจใช้บริการทางไปรษณีย์เป็นหลัก วิธีการนี้อาจต้องใช้เวลาในการฝึกอบรมแต่ละโครงการนานกว่าปกติ แต่เป็นวิธีการที่ประหยัดสามารถครอบคลุมพื้นที่และจำนวนผู้เข้ารับการอบรมได้จำนวนมากทั่วประเทศ และเพิ่มโอกาสให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือครูที่อยู่ห่างไกลได้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาโดยไม่ต้องเสียเวลา ค่าใช้จ่ายทั้งของตนและของทางราชการเป็นจำนวนมากในการเดินทางไปเข้ารับการอบรมตามที่ราชการจัดขึ้นตามปกติ

สรุปได้ว่าบุคลากรทุกองค์การล้วนมีความสำคัญในการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ ฉะนั้นองค์การทุกองค์การควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีต่างๆ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรควรดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ใช้รูปแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การและ

สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาร่วมกัน หากมีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดี มีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงานอันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา

การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษามีลักษณะพิเศษที่แตกต่างไปจากการจัดการศึกษาระดับอื่นๆ เป็นการวางรากฐานบุคลิกภาพและการพัฒนาทางสมองของเด็กให้มีความรู้พื้นฐานทางด้านร่างกาย จิตใจ - อารมณ์ สังคม สติปัญญา ที่พร้อมในการศึกษาระดับสูงขึ้นและเจริญเติบโตสู่ความเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพในอนาคต ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพเด็กในวัยนี้จึงต้องอาศัยการบริหาร การเรียนการสอนและการนิเทศการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ดังนี้

#### การบริหารการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา

การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาเป็นการปูพื้นฐานชีวิตขั้นต้นให้เด็กมีการพัฒนาครบทั้ง 4 ด้าน การจัดการศึกษาในระดับนี้ จึงเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเสริมสร้างพัฒนาการของเด็กให้เกิดขึ้นอย่างมีระบบโดยคำนึงถึงวุฒิภาวะของเด็กเป็นสำคัญ<sup>64</sup> ผู้บริหารการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการเรียนการสอนตามหลักสูตร สิ่งสำคัญคือต้องรู้จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาก่อนประถมศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางร่างกายของเด็กอย่างเต็มที่ เพื่อจะได้เป็นพลเมืองไทยที่มีอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง
2. เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางบุคลิกภาพ อารมณ์และสังคมของเด็ก เพื่อให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีสุขภาพสมบูรณ์ มีความเข้มแข็งทางด้านจิตใจที่จะเผชิญอุปสรรคและอันตรายได้
3. เพื่อให้เด็กมีนิสัยขยัน ซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย ประหยัด
4. เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านต่างๆ

<sup>64</sup>วรรณี พุกกะวัน, ความต้องการของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร (กรุงเทพฯ : สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2539), 1.

5. เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับ โรงเรียนหรือศูนย์เด็กก่อนวัยเรียนในการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆของเด็ก

6. เพื่อตระหนักในปัญหาความเปราะบางของพัฒนาการเสียแต่แรกและดำเนินการต่อไปโดยเหมาะสม

จากจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาก่อนประถมศึกษา ทำให้หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาแตกต่างจากการจัดการศึกษาในระดับอื่น ซึ่งหลักสูตรระดับก่อนประถมศึกษาจะต้องสนองความต้องการของเด็กตามวัย จัดประสบการณ์ให้เด็กได้พัฒนาและเพิ่มทักษะต่างๆ เช่น ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิด ทักษะการให้เหตุผล ทักษะการสร้างสรรค์ ฯลฯ เปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนาในด้านต่างๆ ครอบคลุม ไม่มุ่งพัฒนาเฉพาะด้านสติปัญญาแต่ควรเปิดโอกาสให้เด็กมีการพัฒนาการด้านสังคมที่สมบูรณ์ โดยเปิดโอกาสให้เด็กได้แสดงออกอย่างอิสระจากสื่อที่หลากหลาย ให้เด็กได้ปรับตัว แสดงความคิดสร้างสรรค์และสนองตอบความต้องการของตนเอง<sup>65</sup> รวมทั้งให้พ่อแม่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมตามความเหมาะสม

ดังนั้นการบริหารการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาส่วนใหญ่จึงกำหนดแนวทางการบริหารงานไว้ 6 งาน คือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ชุมชน<sup>66</sup> ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. งานวิชาการ ประกอบด้วย งานด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน งานส่งเสริมการสอน งานวัดและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานด้านวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน และงานอบรมประชุมทางวิชาการ ในการบริหารงานวิชาการระดับก่อนประถมศึกษา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและเอาใจใส่เป็นพิเศษ โดยจะต้องคำนึงถึงพัฒนาการและความต้องการของเด็กระดับก่อนประถมศึกษา ทั้ง 4 ด้าน รวมทั้งจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กเป็นสำคัญ

2. งานกิจการนักเรียน ขอบข่ายของงานกิจการนักเรียนประกอบด้วย การสำมะโนนักเรียน การรับเด็กเข้าเรียน การลงทะเบียนนักเรียน การจัดชั้นเรียน การปฐมนิเทศนักเรียน การรักษาระเบียบวินัยนักเรียน การจัดชั้นเรียน การย้ายและจำหน่ายนักเรียน การจัดทำระเบียบสะสมงาน

<sup>65</sup>เยาวพา เศษคุปต์, การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย (กรุงเทพฯ :เอพี กราฟฟิกส์ ดีไซน์, 2542), 84.

<sup>66</sup>สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การประกันคุณภาพการศึกษา เทคนิคการพัฒนางานเพื่อเข้าสู่มาตรฐาน เล่มที่ 6 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541), 18.

3. งานบุคลากร ภารกิจหลักของงานบุคลากรคือ การกำหนดความต้องการบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การควบคุมติดตามและนิเทศบุคลากร การพัฒนาและชำระรักษาบุคลากร การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

4. งานธุรการการเงินและพัสดุ เป็นงานที่สนับสนุนงานวิชาการ ขอบข่ายของงานประกอบด้วยงานสารบรรณ งานติดตามประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ การจัดทำ ควบคุม ดูแลงานเอกสารหลักฐานต่างๆ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน การบัญชีและพัสดุ การดำเนินงานทั่วไปของโรงเรียนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

5.งานอาคารสถานที่ ขอบข่ายของงานอาคารสถานที่ประกอบด้วย การวางแผนอาคารสถานที่ การจัดสำนักงานห้องธุรการ ห้องพัสดุ ห้องพยาบาล ห้องประชุม ตลอดจนบริเวณโรงเรียน การดูแลปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ประจำโรงเรียนให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย การจัดการสถานที่รวมทั้งครุภัณฑ์และเครื่องอำนวยความสะดวกสำหรับเด็กก่อนประถมศึกษา ควรคำนึงถึงขนาดและรูปร่างที่เหมาะสมของเด็ก ความแข็งแรง ทนทาน ความปลอดภัย ความสวยงามและประโยชน์ที่ได้รับ นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงความต้องการของเด็กในแง่ของการเรียนรู้และความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย

6. งานความสัมพันธ์ชุมชน ขอบข่ายของงานความสัมพันธ์ชุมชนประกอบด้วย การให้บริการแก่ชุมชน เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามาใช้อาคารสถานที่และเครื่องใช้ต่างๆ ของโรงเรียน เปิดโอกาสให้สมาชิกของชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียน จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ชุมชน เผยแพร่ข่าวสารของโรงเรียนแก่ชุมชน ซึ่งงานเหล่านี้จะช่วยสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันและประสานประโยชน์ร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาของท้องถิ่น

#### **การเรียนการสอนระดับก่อนประถมศึกษา**

การเรียนรู้ของเด็กระดับก่อนประถมศึกษาจะบังเกิดผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับกระบวนการเรียนการสอนหรือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เป็นสำคัญเพราะการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนช่วยให้เด็กมีประสบการณ์กว้างขวางมากขึ้น มีความสามารถในการคิด ตัดสินใจ ตลอดจนการแก้ปัญหาได้ดี การเรียนการสอนระดับก่อนประถมศึกษาควรคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้



1. หลักการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีดังนี้<sup>67</sup>

1.1 จัดกิจกรรมโดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ ความสนใจ และสอดคล้องกับความสามารถของเด็กแต่ละคน

1.2 การจัดกิจกรรมโดยเปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนาทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ – จิตใจ สังคม สติปัญญา และจัดสัดส่วนให้พอเหมาะกับความสามารถของเด็กในแต่ละวัย

1.3 จัดกิจกรรมที่เป็นประสบการณ์ตรง โดยสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการปฏิบัติจริงให้มากที่สุด

1.4 จัดกิจกรรมให้เด็กเรียนรู้ หลายรูปแบบ เช่น การทดลอง ทักษะศึกษา การสนทนาแสดงความคิดเห็น ร้องเพลง ท่องคำคล้องจอง ฯลฯ ให้เด็กมีโอกาสในการทำงาน ทั้งเป็นรายบุคคลทั้งกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่

1.5 จัดกิจกรรมให้มีความสมดุลกัน เช่น ในห้องเรียนและนอกห้องเรียน สบและเคลื่อนไหว กิจกรรมที่เด็กเป็นผู้ริเริ่มและครูเป็นผู้ริเริ่ม

1.6 จัดกิจกรรมที่ยืดหยุ่นตามเหตุการณ์และสภาพท้องถิ่น เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อม

1.7 จัดกิจกรรมสอดแทรก การอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ตามกำหนดวัน และพิธีการทางศาสนา ท้องถิ่น

ลักษณะการจัดให้จัดในรูปแบบของกิจกรรมผ่านการเล่น กิจกรรมที่จัดอาจเรียกแตกต่างกันไป เช่น กิจกรรมเสรี กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมการเล่นกลางแจ้ง เกมการศึกษา และกิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ ฯลฯ

2. การเลือกกิจกรรมการเรียนการสอน เนื้อหาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนกำหนดไว้ 2 ส่วน<sup>68</sup> คือ

2.1 ส่วนที่เป็นประสบการณ์สำคัญเด็กทุกคนควรได้รับ เพราะจะช่วยพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา เด็กมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับสื่อวัตถุสิ่งของกับเพื่อน และบุคคลอื่นๆ ประสบการณ์สำคัญมี 9 ประการคือ การสื่อความคิดที่เป็นการกระทำ การ

<sup>67</sup>สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, แนวการจัดประสบการณ์ระดับอนุบาลศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว , 2538), 1-11.

<sup>68</sup>เรื่องเดียวกัน, 1 – 11.

ใช้ภาษา การเรียนรู้ทางสังคม การเคลื่อนไหว ดนตรี การจำแนกและเปรียบเทียบจำนวน มิติ สัมพันธ์และเวลา

2.2 ส่วนที่เป็นเนื้อหาและแนวคิด มี 9 หัวข้อ คือ ตัวเรา ครอบครัว โรงเรียนของเรา บุคคลต่างๆ วันสำคัญ ธรรมชาติรอบตัว การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การคมนาคมและการสื่อสาร และสิ่งต่างๆ รอบตัวเรา ซึ่งแต่ละหัวข้อจะมีแนวคิดที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับเด็กหลังจากทำกิจกรรมหลากหลายแล้ว

หลังจากกำหนดเนื้อหาในการจัดการเรียนการสอนในแต่ละวัน ครูสามารถใส่เนื้อหาเข้าไปในกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

การเคลื่อนไหวและจังหวะ เป็นการจัดกิจกรรมให้เด็กได้เคลื่อนไหว เช่น เดิน วิ่ง กระโดด การเลียนแบบท่าทางสัตว์ การเคลื่อนไหวตามเสียงเพลง จังหวะดนตรี ทำท่าทางประกอบเพลง กายบริหาร การเคลื่อนไหวอย่างอิสระโดยใช้อุปกรณ์ต่างๆ เช่น เชือก ริบบิ้น การปฏิบัติตามสัญญาณ และข้อตกลง แสดงท่าทางตามคำบรรยายและจินตนาการ ฝึกความจำ การเป็นผู้นำผู้ตาม

กิจกรรมสร้างสรรค์ เป็นกิจกรรมให้เด็กคิดและสนุกกับจินตนาการ จากการวาดภาพระบายสี การพิมพ์ภาพ ปั้น พับ ฉีก ตัดปะภาพ การประดิษฐ์เศษวัสดุ การเล่นตามมุม เป็นการเล่นตามบทบาทสมมติ แบบมุมตามบ้าน มุมหมอ ร้านค้า มุมเสริมสวย มุมเกษตร การอ่านดูภาพในมุมหนังสือ สังเกตการทดลองในมุมวิทยาศาสตร์ การเล่นเกมการศึกษา เล่นทรายน้ำ

กิจกรรมในวงกลม ได้แก่ การสนทนา ซักถาม เล่านิทาน ข่าวและเหตุการณ์ การเล่นเกมบทบาทสมมติ ท่องคำคล้องจอง ร้องเพลง

กิจกรรมการเล่นกลางแจ้ง ได้แก่ การเล่นทราย น้ำ เล่นในบ้านตุ๊กตา หรือบ้านจำลอง เล่นในมุมช่างไม้ เล่นบล็อกกล่อ่ง เล่นเครื่องสนาม เล่นเกมการละเล่นต่างๆ เล่นกีฬาสำหรับเด็ก เช่น ห่วงยาง ลูกบอล รถสามล้อ รถลากจูง

การรับประทานอาหาร ฝึกให้เด็กได้จัดโต๊ะอาหาร ฝึกมารยาทในการรับประทานอาหาร รู้จักการช่วยตัวเอง เลือกอาหารที่มีคุณค่า เก็บภาชนะและเครื่องใช้ในการรับประทานอาหาร ทำความสะอาดหลังรับประทานอาหาร

การนอน การพักผ่อน เป็นกิจกรรมที่สำคัญสำหรับเด็ก ก่อนนอนเด็กควรได้ทำความสะอาดร่างกาย จัดเตรียมที่นอน เครื่องนอน สวดมนต์ ฝึกควบคุมตนเองในการนอนพักหรือการนอนหลับ

กิจกรรมการเล่นเกมการศึกษา จัดให้เด็กได้เล่นเกมต่างๆ อาทิ เกมจับคู่ เกมต่อภาพให้สมบูรณ์ เกมวางภาพต่อปลาย (โดมิโน) เกมเรียงลำดับ เกมจัดหมวดหมู่ เกมการสังเกตรายละเอียด

ของภาพ (ลอตโต) เกมจับคู่แบบตารางสัมพันธ์ (เมตริก) เกมพื้นฐานการบวก เกมหาความสัมพันธ์ตามลำดับที่กำหนด

3. การจัดเวลาและตารางกิจกรรมประจำวัน การจัดกิจกรรมประจำวัน ควรจัดกิจกรรมตามสัดส่วนเวลาในการพัฒนาเด็กแต่ละวัน ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงการจัดกิจกรรมประจำวันของเด็กปฐมวัยอายุ 3 – 6 ปี ตามหลักสูตรปฐมวัยของกรมวิชาการ พ.ศ. 2540

การพัฒนา	อายุ 3 – 4 ปี นาที / วัน	อายุ 4 – 5 ปี นาที / วัน	อายุ 5 – 6 ปี นาที / วัน
1. การพัฒนาทักษะพื้นฐานในชีวิตประจำวัน (รวมทั้งการช่วยเหลือตนเองในการแต่งกาย การรับประทานอาหาร สุขอนามัย และการนอนพักผ่อน)	180	90	135
2. การเล่นเสรี	60	60	60
3. การแสดงความรู้สึกผ่านวัสดุ	60	60	60
4. กิจกรรมด้านสังคม	30	45	60
5. กิจกรรมพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่	45	45	45
6. กิจกรรมที่ครูเป็นผู้สอน	45	60	60
เวลาโดยประมาณ	7 ชม.	7 ชม.	7 ชม.

กิจกรรมการพัฒนาเด็กแต่ละวันข้างต้นนี้ ควรจัดให้ครอบคลุมดังนี้

3.1 การพัฒนาทักษะพื้นฐานในชีวิตประจำวัน เป็นเรื่องการฝึกให้เด็กได้ใช้ทักษะเกี่ยวกับการช่วยเหลือตนเอง และฝึกให้เด็กมีนิสัยที่ดีงาม

3.2 การเล่นเสรี เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เด็กมีโอกาสได้เลือกและตัดสินใจได้ พัฒนาการคิด และการที่เด็กได้เล่นจะเป็นการพัฒนาากล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็ก

3.3 การแสดงความรู้สึกผ่านวัสดุ เป็นการส่งเสริมให้เด็กได้พัฒนาการคิดและความคิดสร้างสรรค์ เช่น ศิลปะ กิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะเชิงสร้างสรรค์

3.4 กิจกรรมด้านสังคม เป็นกิจกรรมที่让孩子ได้ปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ได้เลือกตัดสินใจ อีกทั้งยังเป็นการสร้างลักษณะนิสัยที่ดีให้กับเด็ก

3.5 กิจกรรมพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่ เป็นกิจกรรมที่พัฒนาความแข็งแรงของ กล้ามเนื้อใหญ่ การเคลื่อนไหว และการใช้วัยวะต่างๆ

3.6 กิจกรรมที่ครูเป็นผู้สอน เป็นกิจกรรมที่พัฒนาการคิดสติปัญญาที่ครู ต้องการให้เกิดขึ้นกับเด็กตามวัย

สัดส่วนของเวลาในแต่ละวันที่เสนอแนะสามารถปรับและยืดหยุ่นได้ ขึ้นอยู่กับครูผู้สอน และสภาพการณ์ เหตุการณ์ ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและท้องถิ่น โดยยึดหลักการจัดตาราง ประจำวันประกอบ ซึ่งกำหนดไว้โดยประมาณดังนี้ 08.00 ถึง 08.15 น. เป็นการรับเด็กเป็นรายบุคคล ตรวจสอบสุขภาพ บันทึกคำพูดของเด็ก พาเด็กไปห้องน้ำ 08.15 – 08.30 น. เข้าแถวเคารพธงชาติและ สวดมนต์ 08.30- 08.40 น. สำนวณการมาโรงเรียน สนทนา ข่าวเหตุการณ์ 08. 40 – 09.00 น. กิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ 09.00-10.00 กิจกรรมสร้างสรรค์และการเล่นตามมุม 10.00- 10.10 น. พักรับประทานอาหารว่าง 10.30 - 11.00 น. การเล่นเกมกลางแจ้ง 11.00 –12.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน 12.00 14.00 น. นอนพักนอน 14.00 - 14.20 เก็บที่นอน ล้างหน้า 14.20 – 14.30 พักรับประทานอาหารว่าง 14.30 - 14.50 น. เกมการศึกษา 14.50 – 15.00 น. สรุปและ การเตรียมตัวกลับบ้าน ขอบข่ายที่ควรคำนึงถึง คือ การรับเด็กตรวจสอบสุขภาพ บันทึกคำพูด พาเด็กไป ห้องน้ำ เป็นการพักทักทายเด็กเป็นรายบุคคลตรวจสอบสุขภาพ โดยการสัมภาษณ์ ดูแลความเจ็บป่วย ความสะอาดร่างกาย เครื่องแต่งกาย การบันทึกคำพูดคำสนทนาระหว่างเด็กกับครู แนะนำเรื่อง การปฏิบัติตนในการทำกิจวัตรประจำวัน การใช้ห้องน้ำห้องส้วม สนทนากับเด็กเกี่ยวกับข่าวและ เหตุการณ์ต่างๆ ให้เด็กเล่าข่าวหรือเหตุการณ์ต่างๆ รวมทั้งการสร้างข้อตกลงร่วมกันในการวางแผน ทำกิจกรรม

4. การประเมินพัฒนาการ กำหนดให้ใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมของเด็กเป็นรายบุคคล ขณะทำกิจกรรมต่างๆ ในแต่ละวัน และมีการรวบรวมผลงานความก้าวหน้าของเด็กเป็นรายบุคคล รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับการเจริญเติบโต น้ำหนัก ส่วนสูง และสุขภาพของเด็ก แล้วนำผลที่ได้มา วางแผนปรับปรุงการจัดประสบการณ์และกิจกรรม เพื่อพัฒนาเด็กให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของ หลักสูตร

การวัดและการประเมินที่ดีจัดทำโดยครูในห้องเรียน และระหว่างการจัดการเรียนการสอน ไม่ควรแยกกิจกรรมการวัดออกจากการสอน ไม่ควรมีชั่วโมงของการสอบแต่ควรใช้การสังเกต

พฤติกรรมของเด็ก ในระหว่างจัดกิจกรรมต่างๆ ครูจึงต้องฝึกความสามารถและทักษะใน การสังเกต ครูจำเป็นต้องรู้และเข้าใจพฤติกรรมพัฒนาการของเด็กด้านต่างๆ รู้จักตัวชี้บ่งของการ พัฒนานั้นๆ ที่จะนำมาใช้เป็นพฤติกรรมที่สังเกต รวมทั้งระดับคุณภาพของพฤติกรรมในระหว่างที่ครู ให้เด็กแสดงพฤติกรรมชี้บ่งพัฒนาการด้านใดด้านหนึ่ง ครูก็สังเกตคุณภาพของการแสดงของเด็ก

เมื่อสังเกตได้แล้วครูก็ทำสัญลักษณ์ หรือจดจำไว้และเมื่อเวลาพอที่จะบันทึกได้ก็รีบบันทึกไว้ทันที  
 เมื่อมีเวลาช่วงงานจึงบันทึกลงในบัตรหรือสมุด เพื่อนำไปใส่ในแฟ้มข้อมูลของนักเรียนเป็น  
 หลักฐานว่าเด็กคนนั้นได้แสดงพฤติกรรมซึ่งบ่ง พัฒนาการด้านใดด้านหนึ่งแล้ว วิธีง่าย ๆ ในการสังเกต  
 คือ ดูว่าเด็กแสดงออกอย่างภาคภูมิใจ สง่างามในเรื่องใดพฤติกรรมใดแล้วก็บันทึกไว้ เมื่อมีเวลามาก  
 หน่อย ครูก็นำเอาพฤติกรรมนั้นมาเทียบกับตัวชี้บ่งเพื่อจัดว่าเด็กแสดงพัฒนาการด้านใดแล้ว

สิ่งที่นำมาเป็นร่องรอยหลักฐานในการประเมิน ได้แก่ คำพูด การลงมือทำและผลงาน  
 สิ่งที่คุณวัดและประเมินต้องการทราบคือ ความคิด ความรู้สึก และความสามารถในการทำงาน อันเป็น  
 สิ่งที่แสดงออกถึงพัฒนาการด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และภาษา ร่องรอยที่นำมาชี้  
 ผลการทำงานและการแสดง ได้แก่ เวลาที่ใช้ในการตอบสนอง ถ้าไม่ชอบ ไม่ชำนาญ จะใช้เวลามาก  
 มีท่าทีอึดอัดไม่กล้า ไม่เต็มใจทำ ความต่อเนื่อง ถ้าเด็กยังมีการหยุดชะงัก ลังเล ทำไม่ต่อเนื่อง  
 แสดงว่านักเรียนยังไม่ชำนาญ ความสัมพันธ์ ถ้าการแสดงนั้นมีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง ไม่ราบรื่น  
 ทำทางมือและเท้าไม่สัมพันธ์กันแสดงว่ายังไม่ชำนาญ ท่าทีแสดงออกจึงไม่สง่างาม ความภูมิใจ  
 ถ้าเด็กยังไม่ชื่นชม ก็จะทำให้แต่เศร้าๆ ไป ไม่มีความภูมิใจในงานนั้นๆ ผลงานก็ไม่ประณีต ร่องรอย  
 ที่พึงปรารถนาที่เด็กแสดงออกจึงต้องเป็นการกระทำ ที่มีท่าทางสง่างามภูมิใจ มีความสัมพันธ์ที่ดี  
 ผลงานประณีต ละเอียดอ่อน

## บทที่ ๖ ศึกษาศาสตร์ ศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

### การนิเทศการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา

การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมี  
 ประสิทธิภาพ นอกจากจะมีปัจจัยพื้นฐานที่เพียงพอ มีการบริหารงานที่ดี มีการจัดการเรียนการสอนที่  
 ดียังจำเป็นต้องมีการนิเทศ ติดตาม กำกับ ประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ  
 ซึ่งมีการประสานสัมพันธ์ต่อเนื่องกันอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้สามารถแก้ไข ปรับปรุง สนับสนุน  
 และส่งเสริมให้การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การนิเทศการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา หมายถึง การให้คำแนะนำช่วยเหลือ  
 สนับสนุน ส่งเสริม เพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ  
 ซึ่งวัตถุประสงค์ของการนิเทศการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา<sup>๑๑</sup> มีดังนี้

1. เพื่อทราบสภาพการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และความต้องการของการจัดการศึกษา  
 ระดับก่อนประถมศึกษา สำหรับเป็นข้อมูลในการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

<sup>๑๑</sup>สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,คู่มือการจัดการศึกษาระดับก่อน  
 ประถมศึกษา, 32 – 33.

2. เพื่อช่วยให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา เข้าใจบทบาทหน้าที่และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์
3. เพื่อให้บุคลากรร่วมกันพิจารณาหาทางปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงาน การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างถูกต้องครบถ้วน
4. เพื่อเสนอแนะ ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือครูผู้สอน ผู้บริหาร โรงเรียนตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องให้สามารถดำเนินงานได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
5. เพื่อตรวจสอบและควบคุมคุณภาพการดำเนินงาน ตามภารกิจของการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา

จากวัตถุประสงค์ดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ<sup>70</sup> จึงกำหนดกระบวนการนิเทศการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับมีบทบาทในการนิเทศตามกระบวนการนิเทศ ดังแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 4 แสดงกระบวนการนิเทศการดำเนินการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา



ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ เพื่อให้ทราบถึงสภาพที่แท้จริงของการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาว่าเป็นอย่างไร มีปัญหาข้อจำกัดอะไรบ้าง และมีความต้องการ

<sup>70</sup> เรื่องเดียวกัน, 33 – 34.

อย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนดำเนินการนิเทศโดยวิธีการต่างๆ เช่น ศึกษาจากข้อมูลเดิม ประชุมสัมมนา และใช้เครื่องมือต่างๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 2 การวางแผนและกำหนดทางเลือก นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ มาวิเคราะห์จัดเรียงลำดับความสำคัญ และพิจารณาทรัพยากรที่มีอยู่ กำหนดทางเลือก ในการนิเทศเพื่อแก้ไขปรับปรุง และส่งเสริมการดำเนินการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 3 การสร้างสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาวิธีการ สื่อเครื่องมือ และวิธีการนิเทศที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาคิดตรงจุด มีประสิทธิภาพ ประหยัดเวลา และสามารถตรวจสอบวิเคราะห์ผลได้

ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศ ตามแผนที่วางไว้สามารถติดตาม กำกับ การดำเนิน การนิเทศ ได้ทั้งทางตรงทางอ้อม

ขั้นที่ 5 การประเมินผลและรายงานผล เป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงาน รวบรวมปัญหา ที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนของการนิเทศ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงกระบวนการนิเทศให้ดีขึ้น การประเมินผลการนิเทศควรกำหนดรูปแบบ การจัดทำเครื่องมือในการประเมินด้วย นอกจากนี้แล้ว ต้องรายงานผลการปฏิบัติหลังจากกระบวนการนิเทศสิ้นสุดลง เพื่อแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและ เผยแพร่ต่อไป

จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาจะประกอบไปด้วย การบริหารงาน โดยมี ขอบข่าย คือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคาร สถานที่และงานสัมพันธ์ชุมชน การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วยหลักการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน การเลือกกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดเวลาตาราง กิจกรรมประจำวัน และการประเมิน พัฒนาการ รวมทั้งการนิเทศการศึกษาที่จะช่วยสนับสนุน ส่งเสริมเพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดการ ศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษาให้มีคุณภาพ

### ผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา

#### คำนิยามของผลที่เกิดขึ้นและตัวบ่งชี้

ศูนย์ศึกษาผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาแห่งชาติหรือ NCEO (The National Center on Educational Outcomes) เป็นศูนย์ที่ทำหน้าที่พัฒนาแนวคิดหรือรูปแบบเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาและตัวบ่งชี้ ที่ใช้เป็นแนวทางในกระบวนการประเมินผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาของสหรัฐอเมริกา ซึ่งศูนย์ศึกษาผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาคำว่าถึงผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา (outcomes)ว่าเป็นผลของความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลกับประสบการณ์การเรียน

การสอนจากสถานศึกษาที่อาจเกิดขึ้นได้ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมจากระบบโรงเรียนและกล่าวถึงตัวบ่งชี้ (indicators) ว่าเป็นสัญลักษณ์ชี้แทนผลที่เกิดขึ้น ซึ่งใช้ในการเปรียบเทียบ ตัวบ่งชี้จะแสดงให้เห็นทราบว่าควรพิจารณาสิ่งใดหรือทำอย่างไรในการจัดการศึกษา เพื่อให้ได้ผลตามที่คาดหวังว่าจะได้รับจากระบวนการจัดการศึกษา ตัวบ่งชี้ อาจแสดงเป็นจำนวนหรือตัวแทนอื่นๆ เช่น ผลสอบ ระดับความร่วมมือในการทำกิจกรรม<sup>71</sup> เป็นต้น

### สาเหตุของการประเมินผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชนมีความสนใจในการประเมินผลการจัดการศึกษาและต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการดังกล่าว ซึ่งหากชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลจะช่วยให้ชุมชนรับทราบถึงบทบาทของตนเอง และมีการวางแผนการทำงานในอนาคต จากการศึกษาพบว่าสาเหตุที่มีการประเมินผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษามีสาเหตุหลัก 4 ประการคือ

1. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานที่ประเมินได้จะนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการเรียนการสอนของครู ซึ่งถ้าหากว่าครูรู้ข้อมูลย้อนกลับจากการประเมินผลที่ได้จะทำให้สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

2. ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลที่เกิดขึ้นมีความสำคัญ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารที่ต้องการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จว่าควรวางแผนอย่างไรในอนาคต เช่น ในสหรัฐอเมริกาทุกรัฐจะมีการประเมินผลนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ โดยข้อมูลที่ได้จะส่งไปยังหน่วยงานของรัฐและเขตพื้นที่การศึกษาของโรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาของนักเรียน และข้อมูลเหล่านี้จะบ่งบอกถึงความคุ้มค่าของการลงทุนในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาต่อไป

3. ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาจะเป็นข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ

4. ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย ซึ่งผู้กำหนดนโยบายที่มีประสบการณ์ชี้ให้เห็นว่า ต้องการข้อมูลจากการประเมินผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาเพื่อจะได้จัดการหรือเตรียมทรัพยากรและการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

<sup>71</sup> John Salvia and James E. Ysseldyke, *Assessment*, <sup>th</sup> ed. (Boston : Houghton Mifflin Company, 1995), 695.



### การพิจารณาสมมติฐานที่เป็นกรอบแนวคิดของผลที่เกิดขึ้นและตัวบ่งชี้

ในการประเมินผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา ผู้ประเมินจำเป็นต้องพิจารณาสมมติฐานที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขของระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นมาอย่างรอบคอบ ศูนย์ศึกษาผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาแห่งชาติและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสหรัฐอเมริกาได้อภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับการประเมินผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาได้ข้อตกลงร่วมกันดังนี้<sup>72</sup>

1. รูปแบบของการประเมินผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักเรียนและควรประเมินนักเรียนทุกคนและทุกระดับ
2. รูปแบบของการประเมินผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาควรเน้นถึงผลที่คาดหวังไว้แต่ควรคำนึงถึงผลที่ไม่ได้คาดหวังไว้ด้วย
3. รูปแบบของการประเมินผลที่เกิดขึ้นควรครอบคลุมทั้งผลที่เกิดขึ้นโดยตรงและโดยอ้อม
4. ตัวบ่งชี้ของผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่ได้รับการศึกษาพิเศษกับนักเรียนปกติควรนำมาพิจารณาร่วมกันทั้งกรอบความคิดและสถิติ
5. ตัวบ่งชี้ควรสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างเกี่ยวกับเพศ วัฒนธรรม เชื้อชาติและลักษณะอื่นๆ ของนักเรียน
6. ตัวบ่งชี้ควรมีการตรวจสอบความเชื่อมั่นก่อนนำไปใช้
7. ตัวบ่งชี้ควรให้ข้อมูลที่จำเป็นเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนกำหนดนโยบายระดับชาติรัฐ และท้องถิ่นในการจัดการศึกษาต่อไป
8. ระดับความเข้มของตัวบ่งชี้ควรอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ของผลที่เกิดขึ้นกับตัวบ่งชี้ที่เป็นปัจจัยนำเข้าทางการศึกษา สภาพแวดล้อมและกระบวนการ
9. ตัวบ่งชี้ของการประเมินผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาควรยืดหยุ่น เปลี่ยนแปลงและสนองตอบต่อความคิด และการวิพากษ์วิจารณ์ นอกจากนี้จะต้องสามารถเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับความต้องการและสามารถการพัฒนาในการประเมินผลปัจจัยนำเข้า สภาพแวดล้อม กระบวนการ และผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาในอนาคต

<sup>72</sup>Ibid., 694.

### การพัฒนา ปรับปรุงรูปแบบของผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาให้เหมาะสม

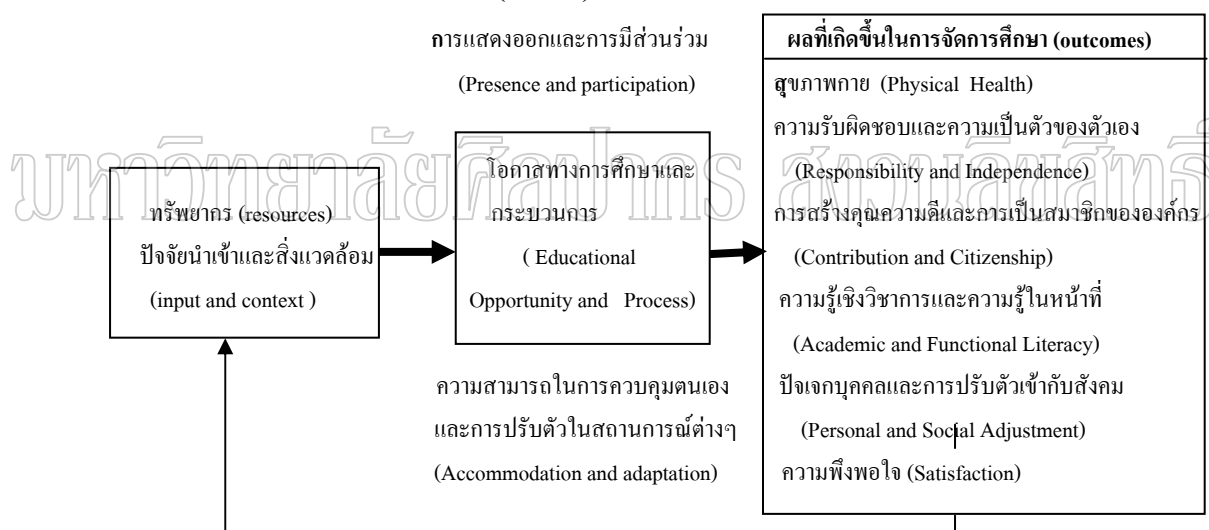
กระบวนการประเมินผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาควรเป็นรูปแบบที่มาจากแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงระบบการจัดการศึกษาที่ควรจะเป็น ศูนย์ศึกษาผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาแห่งชาติ ได้พัฒนาแนวคิดของกระบวนการจัดการศึกษาโดยการประชุมผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อวินิจฉัยว่าต้องการอะไรจากระบบการจัดการศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงออกอย่างชัดเจนว่าปรารถนาที่จะให้นักเรียนมีความสมบูรณ์ทุกด้านหลังจากจบการศึกษาตามกระบวนการจัดการศึกษา ซึ่งคาดหวังว่านักเรียนจะมีทักษะที่กว้างไกลและมีพฤติกรรมที่นอกเหนือจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษา โดยแยกแยะขอบเขตดังกล่าวไว้ 8 ขอบเขต คือ สุขภาพกาย ความรับผิดชอบและความเป็นตัวของตัวเอง การสร้างคุณความดีและการเป็นสมาชิกขององค์กร ความรู้เชิงวิชาการและภาระในการให้ความรู้ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม ความพึงพอใจ การแสดงออกและการมีส่วนร่วม ความสามารถในการควบคุมตนเองและปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆ<sup>73</sup> ดังแผนภูมิที่ 5 ซึ่งให้ความสำคัญกับสมมติฐานที่ว่าโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาและรัฐมีความแตกต่างกันในแง่ทรัพยากรที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษาให้นักเรียนและในอันที่จะนำมาขยายโอกาสทางการศึกษาให้เด็กได้ผ่านกระบวนการทางการศึกษา แผนภูมิแสดงให้เห็นผลที่เกิดขึ้น 8 ขอบเขต โดยมี 2 ขอบเขตแสดงไว้ด้านบนและด้านล่างของ “โอกาสและกระบวนการทางการศึกษา” เพราะทั้ง 2 ขอบเขตนี้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางการศึกษาต่างๆ กับผลที่เกิดขึ้นของกระบวนการนี้ รูปแบบนี้ปัจจุบันได้ใช้ในรัฐและในเขตพื้นที่การศึกษาต่างๆ ของสหรัฐอเมริกาเพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สุขภาพกาย ได้แก่ มีความประพฤติหรือพฤติกรรมที่เหมาะสม มีทัศนคติ และความรู้เกี่ยวกับสุขภาพกายที่ดี
2. ความรับผิดชอบและความเป็นตัวของตัวเอง ได้แก่ พฤติกรรมที่สะท้อนถึงความสามารถในการทำหน้าที่อย่างอิสระและมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม
3. การสร้างคุณความดีและการเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมในฐานะเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

<sup>73</sup>Ibid., 696.

4. ความรู้เชิงวิชาการและภาระหน้าที่ในการให้ความรู้ ได้แก่ การใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากการพัฒนาไปปฏิบัติหน้าที่ในสังคม เพื่อบรรลุเป้าหมายและพัฒนาความรู้ต่อไป
5. ปัจเจกบุคคลและการปรับตัวเข้ากับสังคม ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับของสังคมและมีพฤติกรรม ทักษะที่ดีต่อสังคม
6. ความพึงพอใจ ได้แก่ มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา
7. การแสดงออกและการมีส่วนร่วม ได้แก่ การให้ความร่วมมือกับผู้อื่นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ
8. ความสามารถในการควบคุมตนเองและการปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆ ได้แก่ การปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อความสำเร็จ

แผนภูมิที่ 5 แสดงแนวคิดเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาของศูนย์ศึกษาผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาแห่งชาติ (NCEO)



ที่มา : John Salvia and James E. Ysseldyke, *Assessment*, 6<sup>th</sup> ed. (Boston : Houghton Mifflin Company., 1995), 696.

ก่อนที่จะพัฒนามาตรการเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นต่อการจัดการศึกษานั้น ตัวบ่งชี้ของผลที่เกิดขึ้นต่างๆ จะต้องมีความชัดเจนเสียก่อน รูปแบบการประเมินของศูนย์ศึกษาผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาแห่งชาติได้รวบรวมผลที่เกิดขึ้นไว้ในระดับการพัฒนา 6 ระดับ ได้แก่ นักเรียนอายุ 3 ปี อายุ 6 ปี นักเรียนเกรด 4 เกรด 8 มัธยมตอนปลาย และการศึกษาหลังจบโรงเรียน ผลที่เกิดขึ้นได้กำหนดไว้ในกระบวนการสร้างข้อตกลงร่วมกัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ดังแผนภูมิที่ 6 ที่แสดงรายการผลที่เกิดขึ้นที่สมบูรณ์ซึ่งกำหนดแต่ละประเด็นไว้ 8 ขอบเขตตาม

ตัวอย่างของศูนย์ศึกษาผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาแห่งชาติ ลักษณะของการเรียนการสอนจะต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างข้อตกลงร่วมกันภายในเขตพื้นที่การศึกษา

เมื่อผลที่เกิดขึ้นดังกล่าว ได้กำหนดขึ้นแล้ว สิ่งสำคัญต่อมาคือการทำงานร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเลือกตัวบ่งชี้ที่สำคัญต่อผลที่เกิดขึ้น ซึ่งตัวบ่งชี้จะเป็นตัวแทนเชิงสัญลักษณ์ของผลที่เกิดขึ้น<sup>74</sup>

แผนภูมิที่ 6 แสดงแนวคิดเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จของศูนย์ศึกษาผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาแห่งชาติ

ขอบเขตผลที่เกิดขึ้น	ผลที่เกิดขึ้น
ก : การแสดงออกและการมีส่วนร่วม	ก1 : มีการแสดงออกในโรงเรียน ก2 : การมีส่วนร่วมในโรงเรียน ก3 : ประสบความสำเร็จในการทำงาน
ข: ความสามารถในการควบคุมตนเองและ การปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆ	ข1 : การปรับปรุงตนเองหรือชดเชยส่วน ที่ขาดเพื่อความสำเร็จ ข2 : การสร้างและพัฒนาทักษะ
ค: สุขภาพกาย	ค1 : ปฏิบัติตนให้เป็นไปตามแนวทาง ที่ดี ค2 : สำนึกถึงความปลอดภัย เหมาะสม และการดูแลสุขภาพ ค3 : สุขภาพร่างกายสมบูรณ์
ง: ความรับผิดชอบและความเป็นตัวของตัวเอง	ง1 : การรับผิดชอบต่อสังคม ง2 : การรับผิดชอบต่อตนเอง
จ : การสร้างคุณความดีและเป็นสมาชิกขององค์กร	จ1 : ปฏิบัติตามกฎหมายของโรงเรียนและ ชุมชน

<sup>74</sup>Ibid., 697 - 698.

ฉ : ความรู้เชิงวิชาการและภาระหน้าที่  
ในการให้ความรู้

จ2 : รู้ถึงความสำคัญและระเบียบการใน  
การออกเสียงลงคะแนน

จ3 : เป็นอาสาสมัคร

ฉ1 : ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

ฉ2 : ความสามารถในการแก้ปัญหาและ  
ทักษะในการคิดวิจารณ์

ฉ3 : ความสามารถทางคณิตศาสตร์  
ทักษะการอ่านและทักษะการเขียน

ฉ4 : ความสามารถเชิงวิชาการและไม่  
เชิงวิชาการ

ฉ5 : ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

ช : ปัจเจบุคคลและการปรับตัวเข้ากับสังคม

ช1 : การจัดการกับอุปสรรคและแรง  
กดดันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ช2 : มีภาพพจน์ที่ดี

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ช3 : เคารพวัฒนธรรมและความแตกต่าง  
ระหว่างบุคคล

ช4 : ดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่น

ซ : ความพึงพอใจ

ซ1 : นักเรียนพึงพอใจกับประสบการณ์  
ที่ได้รับ

ซ2 : ผู้ปกครองพึงพอใจกับการจัดการ  
ศึกษาที่นักเรียนได้รับ

ซ3 : ชุมชนพึงพอใจกับการจัดการศึกษา  
ที่นักเรียนได้รับ

ที่มา : John Salvia and James E. Ysseldyke, Assessment, 6<sup>th</sup> ed. (Boston : Houghton Mifflin Company., 1995), 698 - 699.

ดังนั้นเพื่อให้การจัดระบบผลที่เกิดขึ้นและตัวบ่งชี้ชัดเจนจึงจำเป็นต้องมีข้อมูลอันนำไปสู่  
ผลที่บรรลุเป้าหมาย ผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องความชัดเจน โปร่งใส (Accountability) ที่ตัวผลที่เกิดขึ้น  
นับว่ามีความจำเป็นที่จะต้องระบุแหล่งข้อมูลให้ชัดเจน ในการพัฒนาระบบดังกล่าวจะต้องพิจารณา  
แหล่งข้อมูลว่าเป็นแหล่งที่สามารถหาข้อมูลได้ หลักการที่นำไปสู่กระบวนการรวบรวมข้อมูลนั้น

ควรให้ความไว้วางใจมากที่สุดกับการใช้ข้อมูลที่มีอยู่ การพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลใหม่ๆ และขั้นตอนต่างๆ ต้องพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ ในเรื่องกระบวนการออกแบบ การพัฒนา การวัดผลภาคสนาม การปรับปรุง การสุ่มตัวอย่าง การฝึกอบรม การรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบความคลาดเคลื่อน ข้อมูลนำเข้า และการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาผลที่เกิดขึ้นต่อการจัดการศึกษาที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าตัวบ่งชี้จะเป็นสัญลักษณ์ที่แสดงให้เห็นผลที่เกิดขึ้น ซึ่งจะมีทั้งผลทางบวก ทางลบ ผลที่เกิดขึ้นโดยตรงและโดยอ้อม และผลที่เกิดขึ้นนี้เองจะนำมาซึ่งสถิติ ข้อมูลต่างๆ ในการนำมาวินิจฉัยเพื่อปรับปรุง ชี้นำในการจัดทำโครงการต่างๆ สำหรับนำมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดีตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อไป

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศแล้ว พบว่ามีงานวิจัยที่กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรหลายเรื่องด้วยกันแต่เป็นการศึกษาถึงตัวแปรอื่นๆ ในขณะที่เดียวกันพบงานวิจัยที่กล่าวถึงผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาเพียงแต่ไม่ได้กล่าวถึงตัวแปรที่ศึกษาโดยตรง อย่างไรก็ตามงานวิจัยเหล่านี้ก็มีประโยชน์และมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษารุ่นนี้เป็นอย่างมาก ซึ่งจะกล่าวโดยละเอียดดังนี้

### งานวิจัยในประเทศ

สกล รุ่งโรจน์<sup>75</sup> ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร มีการแจ้งและรับทราบนโยบายอย่างกว้างๆ ในที่ประชุม มีการดำเนินการและวางแผนอย่างเป็นระบบ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 กิจกรรม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่กิจกรรมการฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารและครูอาจารย์ต้องการให้จัดมากที่สุด มีการประเมินผลการจัด

<sup>75</sup> สกล รุ่งโรจน์, “การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529), 194 – 200.

กิจกรรมแต่ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันในด้านการนำผลการประเมินไปใช้ ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูอาจารย์มีความเห็นตรงกันว่าสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากการขาดแคลนงบประมาณ ไม่มีการจัดสรรงบประมาณไว้เป็นสัดส่วน ตลอดจนขาดเอกสารและตำราทางวิชาการที่เอื้อต่อการการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่จะพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของหน่วยงาน

มะลิ คงสกุล<sup>76</sup> ศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีความสอดคล้องกับนโยบายส่วนใหญ่ของหน่วยงานระดับสูงและมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 กิจกรรม โรงเรียนส่วนใหญ่มีการดำเนินการและกิจกรรมที่ต้องการให้จัดมากที่สุด คือ การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ รองลงมาคือการสัมมนาทางวิชาการ ส่วนกิจกรรมที่ต้องการให้ดำเนินการน้อยที่สุดคือ การสับเปลี่ยนหน้าที่

งามนิจ จันทร<sup>77</sup> ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา มีการพัฒนาตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนใหญ่และได้ทำการพัฒนาบุคลากรด้วยกิจกรรม 7 กิจกรรม ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม การทัศนศึกษาและดูงาน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การนิเทศงานและการจัดแหล่งบริการความรู้ ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ขาดบุคลากรที่มีความรู้และได้รับผิดชอบงานมีภาระหน้าที่มาก อุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรมีผลกระทบมาจากการ

---

<sup>76</sup>มะลิ คงสกุล, “การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสงคราม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), บทคัดย่อ.

<sup>77</sup>งามนิจ จันทร, “สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535), บทคัดย่อ.

ปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาซึ่งไม่ยอมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนและไม่เห็นความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตน

ชวน เฉลิม โจนม<sup>78</sup> ได้ศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอศีเค้น ประจำปี พ.ศ. 2536 ในเขตการศึกษา 6 พบว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาศีเค้นมีหลายวิธี เรียงตามลำดับที่ใช้กันมากคือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสาร การสอนงาน การสัมมนา การสับเปลี่ยนหน้าที่และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

จตุภูมิ แจ่มหม้อ<sup>79</sup> ศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 ผลการวิจัยพบว่า มีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรคือ ขั้นตอนกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ขั้นตอนการวางแผน มีการกำหนดงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ขั้นตอนปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากรมีการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานและการศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การสัมมนาทางวิชาการ ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรมีการประเมินผลตามงาน

ชรร์ชัย อ่อนมี<sup>80</sup> ศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7 พบว่าผู้บริหารและครู – อาจารย์ ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลตรงกันว่า โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนทั้ง 9 กิจกรรม โดยเรียงลำดับกิจกรรมที่โรงเรียนใช้มากที่สุดไปหาน้อยได้แก่ การประชุมบุคลากรในโรงเรียน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การศึกษาดูงาน การอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ การสอนงาน การปฐมนิเทศและการศึกษาต่อ

---

<sup>78</sup>ชวน เฉลิม โจนม, “การศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอศีเค้นประจำปี พ.ศ. 2535 ในเขตการศึกษา 6” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536), บทคัดย่อ.

<sup>79</sup>จตุภูมิ แจ่มหม้อ, “การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536), 106 – 110.

<sup>80</sup>ชรร์ชัย อ่อนมี, “การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538), 131 – 132.



ประเทือง สภาพัคตร์<sup>81</sup> ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนด้านการปฐมนิเทศ การนิเทศงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้งระดับการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ การค้นคว้า ทดลองและวิจัย ระดับการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย ยกเว้นการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

มณฑิธร อายุวะศรี<sup>82</sup> ได้ศึกษา ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี พบว่าการพัฒนาบุคลากรในสภาพปัจจุบันมีการพัฒนาค่อนข้างน้อย ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรีต้องการพัฒนาบุคลากรในหลายด้านเรียงลำดับตามความสำคัญจากมากไปหาน้อยคือ การศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการ ด้านการฝึกอบรม ด้านการสัมมนา ด้านการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสอนงานและด้านการปฐมนิเทศ

โหมยง ชมภูคำ<sup>83</sup> ศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาและกิจกรรมการพัฒนาของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่าพนักงานครูเทศบาลมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการบรรยายและการสาธิต ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการ ไปเยี่ยมชมดูงานที่อื่น ด้านการสัมมนา ด้านการดูงานนอกสถานที่

<sup>81</sup>ประเทือง สภาพัคตร์, “การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540), บทคัดย่อ.

<sup>82</sup>มณฑิธร อายุวะศรี, อ้างถึงใน ณพนพล เสนาะคนตรี, “การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542), 44.

<sup>83</sup>โหมยง ชมภูคำ, “ศึกษาความต้องการพัฒนาพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2540), บทคัดย่อ.

ด้านการเข้ารับการฝึกอบรมและด้านการปฐมนิเทศ เมื่อพิจารณาพนักงานครูที่สอนระดับก่อนประถมศึกษาพบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการไปเยี่ยมชมงานที่อื่น นอกนั้นก็มีความต้องการอยู่ในระดับมากคือ ด้านการบรรยายและการสาธิต ด้านการไปศึกษาต่อ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนา ด้านการดูงานนอกสถานที่ ด้านการเข้ารับการฝึกอบรมและด้านการปฐมนิเทศ

บัญญัติ โปธิ์เสนา<sup>84</sup> ได้ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานีพบว่า ข้าราชการครู ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดแตกต่างกันและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อและด้านการฝึกอบรมตามลำดับ ยกเว้นครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความต้องการด้านการส่งไปศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อที่มีความต้องการในระดับมากที่สุดในแต่ละระดับมีดังนี้ ต้องการให้มีการศึกษาดูงานระหว่างการศึกษา ต้องการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการสร้างสื่ออุปกรณ์จากวัสดุท้องถิ่น ต้องการให้คำปรึกษาวิธีการทำงานและใช้เทคนิคในการปฏิบัติงานและต้องการให้มอบหมายงานให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถภายหลังกลับจากศึกษาต่อตามลำดับ

---

<sup>84</sup>บัญญัติ โปธิ์เสนา, “ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542), บทคัดย่อ.

### งานวิจัยต่างประเทศ

วอร์เรน<sup>85</sup> (Warren) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการ โดยสอบถามครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับ 5 – 9 จากทุกมลรัฐของสหรัฐอเมริกาในปี 1974 พบว่า การส่งเสริมครูประจำการควรปฏิบัติดังนี้

1. ปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน
2. มีการประเมินผลความต้องการและความสนใจของครูเป็นรายบุคคล
3. ให้ครูมีโอกาสเข้าร่วมวางแผนและเสนอวิธีการส่งเสริมครูประจำการด้วย
4. กำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดแต่ละครั้งให้ชัดเจน
5. มีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้
6. จัดโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง

รูมี เจ. มิสตรี<sup>86</sup> (Rumy J. Mistry) ศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยการจำลองโครงการพัฒนาอาจารย์สำหรับมหาวิทยาลัยอินเดียชนูนิทารี ปี ค.ศ. 1976 พบว่า สถาบันการศึกษาส่วนมากจะจัดโครงการในลักษณะการประชุมพิเศษเกี่ยวกับหน้าที่ของอาจารย์ร้อยละ 50 ของสถาบันที่ตอบแบบสอบถาม มีการจัดโครงการให้การอบรมระหว่างการทำงาน ร้อยละ 30 ของสถาบันการศึกษาต้องการให้อาจารย์ใหม่เข้าโครงการพัฒนาอาจารย์ระยะสั้นและจัดอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังแนะนำให้ส่งเสริมการสอนโดยจัดโครงการให้อาจารย์ใหม่ศึกษาร่วมกับอาจารย์อาวุโส

แมนเนซ<sup>87</sup> (Maneth) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ Kansas Community College โดยศึกษาจากวิทยาลัย 16 แห่ง พบว่า การปฏิบัติงานที่ทำกันมากในวิทยาลัยคือ การทัศนศึกษาด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การประชุมนอกสถานที่ทำงาน การแสดงผลงาน การประชุมเกี่ยวกับเทคนิค

<sup>85</sup>Warren, อ้างถึงใน สนาน ทองสอน, “พรรณนะของครูประถมศึกษามีต่อบทบาทการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2533), 29.

<sup>86</sup>Rumy J. Mistry, “Improving College Teaching : Model Faculty Development Programm for an Indian Unitary University,” *Dissertation Abstracts* 39 (August 1978) : 703 A.

<sup>87</sup>Maneth, อ้างถึงใน ฉนพพล เสนาะคนตรี, “การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542), 46.

การสอน การเยี่ยมชมสถานบันการศึกษาต่างๆ การประชุมพิเศษ การปฏิบัติที่ได้รับการประเมินผลมากคือ การทัศนศึกษาด้านวิชาชีพ การประชุมนอกสถานที่ การแสดงผลงาน การประชุมเทคนิคการสอนและการฝึกอบรม

## สรุป

ข้อมูลที่ได้นำเสนอไว้ทั้งหมดในบทนี้เป็นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาสำหรับการวิจัยครั้งนี้ซึ่งได้แก่ ความหมาย ความสำคัญและความจำเป็น กระบวนการและกิจกรรมการพัฒนามูลฐาน ทั้งนี้ได้นำเสนอกิจกรรมการพัฒนามูลฐานระดับก่อนประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 13 กิจกรรมคือ การประชุมสัมมนาทางวิชาการ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาตนเอง การศึกษาดูงาน การเป็นวิทยากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การพัฒนาทีมงาน การนิเทศภายใน การนิเทศทางไกล การให้คำปรึกษา การเผยแพร่ผลงาน การจัดนิทรรศการ การใช้ชุดฝึกอบรม การอบรมทางไกลและการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาได้แก่การบริหาร การเรียนการสอนและการนิเทศการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาให้เด็กระดับก่อนประถมศึกษาสามารถศึกษาในระดับสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นตัวแปรต้นสำหรับขอบเขตในการวิจัย นอกจากนี้เป็นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรตามคือผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย คำนิยามผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาและตัวบ่งชี้ สาเหตุของการประเมินผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา การพิจารณาสมมติฐานที่เป็นกรอบแนวคิดของผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาและตัวบ่งชี้ การพัฒนา ปรับปรุงรูปแบบของผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาให้เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้ทราบผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาว่าเป็นอย่างไรรวมทั้งโรงเรียนสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของโรงเรียนให้กับชุมชนสาธารณชนทราบต่อไป ส่วนท้ายของบทนี้เป็นกรนำเสนอผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ในการนำปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีต่อไป การวิจัยนี้ใช้โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) การดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

#### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยให้เป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดและวิธีการในการศึกษาค้นคว้าออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา โดยศึกษาเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ รายงานการวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จัดทำโครงร่างงานวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และเสนอโครงร่างต่อภาควิชาเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การจัดสร้างและทดสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาตามตัวแปรที่กำหนด นำมาจัดสร้างแบบสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูล เมื่อเสร็จเรียบร้อยแล้วให้ผู้ควบคุมและผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านตรวจสอบ จากนั้นจึงนำเครื่องมือไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น และดำเนินการเก็บข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากขั้นตอนที่ 2 ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดแล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 รายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดร่างรายงานการวิจัยเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้

ควบคุมเสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

### ระเบียบวิธีวิจัย

รายละเอียดที่กำหนดเพื่อให้การวิจัยบรรลุจุดประสงค์อย่างมีระเบียบแบบแผนในขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือ และการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์เครื่องมือ

### แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยอาศัยข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ในลักษณะของการวิจัยแบบวัดครั้งเดียว (The one shot, non experimental case study) ซึ่งเขียนแผนภูมิ (diagram) ได้ดังนี้



R หมายถึง ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอนในระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ในปีการศึกษา 2544 รวมทั้งสิ้น 441 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 347 โรงเรียน ขนาดกลาง 75 โรงเรียนและขนาดใหญ่ 19 โรงเรียน

### ตัวอย่าง

ตัวอย่างโรงเรียนได้จากโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 441 โรงเรียน โดยใช้ตารางประมาณขนาดการสุ่มของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)<sup>88</sup> ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 205 โรงเรียน โดยการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) ตามสัดส่วนขนาดโรงเรียนที่กระจายอยู่ตามอำเภอทั้ง 13 อำเภอ ได้โรงเรียนขนาดเล็ก 160 โรงเรียน ขนาดกลาง 35 โรงเรียน และขนาดใหญ่ 10 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดเป็นสามกลุ่มได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร โรงเรียนละ 1 คน กลุ่มครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาโรงเรียนละ 1 คน และกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนละ 1 คน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน จำนวน 205 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 615 คน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ที่	อำเภอ	ประชากร			รวม	ตัวอย่าง			รวม	ผู้ให้ข้อมูล			รวม
		ตามขนาดโรงเรียน				ตามขนาดโรงเรียน				ตามขนาดโรงเรียน			
		เล็ก	กลาง	ใหญ่		เล็ก	กลาง	ใหญ่		เล็ก	กลาง	ใหญ่	
1	เมืองกาญจนบุรี	52	4	3	59	24	2	1	27	72	6	3	81
2	ทองผาภูมิ	19	8	3	30	9	4	1	14	27	12	3	42
3	ท่าม่วง	28	12	4	44	13	5	2	20	39	15	6	60
4	ท่ามะกา	40	8	4	52	18	4	2	24	54	12	6	72
5	ไทรโยค	35	3	1	39	16	1	1	18	48	3	3	54
6	บ่อพลอย	26	7	1	34	12	3	1	16	36	9	3	48
7	พนมทวน	25	8	-	33	11	4	-	15	33	12	-	45
8	เลาขวัญ	39	7	-	46	18	3	-	21	54	9	-	63
9	ศรีสวัสดิ์	19	2	-	21	9	1	-	10	27	3	-	30
10	สังขละบุรี	4	4	2	10	2	2	1	5	6	6	3	15
11	ด่านมะขามเตี้ย	25	4	-	29	12	2	-	14	36	6	-	42
12	หนองปรือ	13	4	1	18	6	2	1	9	18	6	3	27
13	ห้วยกระเจา	22	4	-	26	10	2	-	12	30	6	-	36
	รวม	347	75	19	441	160	35	10	205	480	105	30	615

<sup>88</sup>Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan , อ้างถึงใน ยุทธพงษ์ กัวยวรรณ์ , พื้นฐานการวิจัย (กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2543), 75.

## ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มี 3 ลักษณะคือ

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรต้น ได้แก่ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษา 13 กิจกรรม คือ

2.1 การประชุมสัมมนาทางวิชาการ ( $X_1$ ) หมายถึง การร่วมกันศึกษาวิเคราะห์เรื่องที่กำหนดขึ้นเป็นหัวข้อของการสัมมนา โดยอาจเกี่ยวข้องกับการสำรวจปัญหา การหาทางแก้ไข ปัญหา การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานหรือการวิเคราะห์แนวโน้มเรื่องต่างๆ ในอนาคต

2.2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $X_2$ ) หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญ ทักษะในงานตลอดจนเจตคติที่ดี เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานและแก้ไขข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การพัฒนาตนเอง ( $X_3$ ) หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของตนเอง เพื่อเป็นการเตรียมตนสำหรับความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพต่อไป

2.4 การศึกษาคูงาน ( $X_4$ ) หมายถึง กิจกรรมในการดำเนินการโดยนำคณะครูอาจารย์ไปศึกษานอกสถานที่ เพื่อเยี่ยมชมและศึกษาวิธีการทำงานในสถานศึกษา แหล่งวิชาการ ตลอดจนสถานประกอบการต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์

2.5 การเป็นวิทยากร ( $X_5$ ) หมายถึง การถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์และทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสมกับการปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่สนใจได้รับรู้ ด้วยเทคนิควิธีการต่างๆ

2.6 การพัฒนาทีมงาน ( $X_6$ ) หมายถึง กระบวนการทำให้คนกลุ่มหนึ่งซึ่งมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ

2.7 การนิเทศภายใน ( $X_7$ ) หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการร่วมกับคณะครูในโรงเรียน เป็นกระบวนการในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนด

2.8 การนิเทศทางไกล ( $X_8$ ) หมายถึง การนิเทศทางอ้อมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศไม่สามารถพบกันได้โดยตรง แต่ผู้นิเทศสามารถช่วยเหลือ แนะนำผู้รับการนิเทศให้ปรับปรุง พัฒนากระบวนการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนโดยใช้สื่อประเภทต่างๆ ช่วยในการเผยแพร่ความรู้ ข่าวสาร

2.9 การให้คำปรึกษา ( $X_9$ ) หมายถึง การให้คำปรึกษาแนะนำตามความต้องการของครูเมื่อเกิดปัญหา เพื่อปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ให้ดีขึ้น



2.10 การเผยแพร่ผลงาน ( $X_{10}$ ) หมายถึง การจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้รับความรู้ จากตำรา หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการในรูปแบบต่างๆ เช่น การรับวารสาร หรือการออกวารสาร โดยการกระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2.11 การจัดนิทรรศการ ( $X_{11}$ ) หมายถึง การนำความรู้ ข่าวสาร ผลงาน มาจัดแสดง เพื่อนำเสนอเป็นความรู้ หรือประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานแก่บุคคลทั่วไป ในรูปแบบต่างๆ

2.12 การใช้ชุดฝึกอบรม ( $X_{12}$ ) หมายถึง การอบรมโดยใช้ชุดฝึกอบรม เพื่อให้ครู ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานด้วยตนเอง

2.13 การอบรมทางไกล ( $X_{13}$ ) หมายถึง การฝึกอบรมที่ผู้รับการฝึกอบรมไม่ต้อง เข้ารับการฟังบรรยายในชั้นเรียน แต่อาจรับการฝึกอบรมอยู่ที่บ้านหรือที่ทำงานของตนผ่านสื่อการ ฝึกอบรมบางอย่าง เช่น ตำรา แบบฝึกหัดการฝึกอบรมด้วยตนเอง เทปคำบรรยาย ภาพทัศน์ เป็นต้น

3. ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา มี 8 องค์ประกอบคือ

3.1 การแสดงออกและการมีส่วนร่วม ( $Y_1$ ) คือ การให้ความร่วมมือกับผู้อื่นและมี ส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ อันได้แก่ การแสดงออกในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในโรงเรียน และประสบความสำเร็จในการทำงาน

3.2 ความสามารถในการควบคุมตนเองและการปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆ ( $Y_2$ ) ได้แก่ การปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อความสำเร็จ อันได้แก่ การปรับปรุงตนเองหรือ ชดเชยส่วนที่ขาดเพื่อความสำเร็จ การสร้างและพัฒนาทักษะ

3.3 สุขภาพกายและจิตใจ ( $Y_3$ ) คือ มีความประพฤติหรือพฤติกรรมที่เหมาะสม มีทัศนคติ และความรู้เกี่ยวกับสุขภาพกายและจิตใจที่ดี อันได้แก่ การปฏิบัติตนไปในแนวทางที่ดี มีสำนึกที่ดีในการรักษาความปลอดภัย มีการดูแลสุขภาพร่างกายของตนเอง และมีสุขภาพร่างกาย สมบูรณ์แข็งแรง

3.4 ความรับผิดชอบและความเป็นตัวของตัวเอง ( $Y_4$ ) คือ พฤติกรรมที่สะท้อนถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างอิสระ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม อันได้แก่ มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

3.5 การสร้างคุณความดีและการเป็นสมาชิกขององค์กร ( $Y_5$ ) คือ การมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติกิจกรรมในฐานะสมาชิกที่ดีของสังคม อันได้แก่ การปฏิบัติตามกฎของโรงเรียนและ ชุมชน รู้ถึงความสำคัญและระเบียบการในการออกเสียงลงคะแนน และการเป็นอาสาสมัคร

3.6 ความรู้เชิงวิชาการและความรู้ในหน้าที่ ( $Y_6$ ) คือ การใช้ข้อมูลข่าวสารที่ ได้รับจากการพัฒนาไปปฏิบัติหน้าที่ในสังคม เพื่อบรรลุเป้าหมายและพัฒนาความรู้ต่อไป

อันได้แก่ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความสามารถในการแก้ปัญหาและทักษะในการคิด  
 วิเคราะห์ มีความสามารถทางคณิตศาสตร์และทักษะในการอ่านและการเขียน มีความรู้เชิงวิชาการ  
 ความรู้ทั่วไป และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

3.7 ปัจเจกบุคคลและการปรับตัวเข้ากับสังคม ( $Y_7$ ) คือ การเป็นที่ยอมรับของสังคม  
 และมีพฤติกรรม ทักษะที่ดีต่อสังคม อันได้แก่ การจัดการกับอุปสรรคและแรงกดดันได้อย่าง  
 มีประสิทธิภาพ มีภาพพจน์ที่ดี เคารพวัฒนธรรมและความแตกต่างระหว่างบุคคล ดำรงชีวิต  
 ร่วมกับผู้อื่นได้ดี

3.8 ความพึงพอใจ ( $Y_8$ ) คือ การมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา อันได้แก่ นักเรียน  
 พึงพอใจกับประสบการณ์ที่ได้รับ ผู้ปกครองพึงพอใจกับการจัดการศึกษาที่นักเรียนได้รับ และชุมชน  
 พึงพอใจกับการจัดการศึกษาที่นักเรียนได้รับ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ โดยใช้ถามผู้บริหาร  
 ครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ตอน

มีรายละเอียดดังนี้  
 ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ อายุ  
 ราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ขนาดและสังกัดของ  
 โรงเรียน จำนวน 8 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ระดับก่อนประถมศึกษา 13กิจกรรม  
 จำนวน 42 ข้อและคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา 8  
 องค์ประกอบ จำนวน 36 ข้อและคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะแบบประเมินค่า (Rating scale) ของไลเคิร์ต (Likert)<sup>89</sup>  
 5 ตัวเลือกคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

<sup>89</sup>Rensis Likert, New Pattern of Management (New York : McGraw Hill Book Company, 1961) , 74.

ผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนที่ได้จากตอนที่ 2 และ 3 ออกเป็นช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ ดังนี้<sup>90</sup>

น้ำหนัก 1	หมายถึง	ระดับกิจกรรมการพัฒนากุศลกรและผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด
น้ำหนัก 2	หมายถึง	ระดับกิจกรรมการพัฒนากุศลกรและผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาอยู่ในระดับน้อย
น้ำหนัก 3	หมายถึง	ระดับกิจกรรมการพัฒนากุศลกรและผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
น้ำหนัก 4	หมายถึง	ระดับกิจกรรมการพัฒนากุศลกรและผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก
น้ำหนัก 5	หมายถึง	ระดับกิจกรรมการพัฒนากุศลกรและผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

### การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พร้อมทั้งศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเรียบเรียงแล้วนำผลการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม (Index of Item Objective Congruence : IOC) เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 20 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 60 คน ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

<sup>90</sup> พวงรัตน์ ทวีรัตน์, การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล , 2531), 114.

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยใช้วิธีการของครอนบาค (Cronbach)<sup>91</sup> โดยแบบสอบถามตอนที่ 1 ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.98 ตอนที่ 2 ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.99 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ 0.98

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโรงเรียนในสังกัด

2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วผู้วิจัยออกไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้หน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis) เป็นโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ปีการศึกษา 2544 จำนวน 189 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหาร ครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 567 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science)

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้เป็นภาพรวม ในการตอบคำถามการวิจัย ดังนี้คือ

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่ (f) และร้อยละ (%)
2. เพื่อเป็นการตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ระดับการใช้กิจกรรมการพัฒนาศิลปะระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา

<sup>91</sup>Lee J. Cronbach, Essentials of psychology Testing, 3<sup>rd</sup>ed. (New York : Harper & Row Publishers , 1974) , 161.

จังหวัดกาญจนบุรี ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นกิจกรรมและโดยภาพรวม เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

3. เพื่อเป็นการตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2 ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ระดับผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นองค์ประกอบและโดยภาพรวม เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

ในการวิเคราะห์ระดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาและผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)<sup>92</sup> มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายความว่า ระดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรและผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายความว่า ระดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรและผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายความว่า ระดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรและผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายความว่า ระดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรและผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายความว่า ระดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรและผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

---

<sup>92</sup>John. W. Best , Research in Education, 4<sup>th</sup> ed. (New Jersey : Prentice – Hall, Inc., 1981), 182.

4. เพื่อเป็นการตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 3 ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

### สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบกิจกรรมการพัฒนามูลากระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้แผนแบบการวิจัยกลุ่มเดียว มีการวัดครั้งเดียว ประชากรได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 441 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้จากการกำหนดโดยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จำนวน 205 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหาร ครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 615 คน ตัวแปรต้นที่ศึกษาคือ กิจกรรมการพัฒนามูลากระดับก่อนประถมศึกษา ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 13 กิจกรรม คือการประชุมสัมมนาทางวิชาการ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาตนเอง การศึกษาดูงาน การเป็นวิทยากร การพัฒนาทีมงาน การนิเทศภายใน การนิเทศทางไกล การให้คำปรึกษา การเผยแพร่ผลงาน การจัดนิทรรศการ การใช้ชุดฝึกอบรมและการอบรมทางไกล ตัวแปรตามคือผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ตามแนวคิดของศูนย์ศึกษาผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา 8 องค์ประกอบคือ การแสดงออกและการมีส่วนร่วม ความสามารถในการควบคุมตนเองและการปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆ สุขภาพกายและจิตใจ ความรับผิดชอบและความเป็นตัวของตัวเอง การสร้างคุณความดีและการเป็นสมาชิกขององค์กร ความรู้เชิงวิชาการและความรู้ในหน้าที่ บัณฑิตบุคคลและการปรับตัวเข้ากับสังคม และความพึงพอใจ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างสิงหาคมถึงกันยายน 2545 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) โดยใช้สถิติคือ ความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

## บทที่ 4

### การนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 205 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูระดับก่อนประถมศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 615 คน ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมาทั้งสิ้น 189 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 567 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.20 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์จำแนกเป็น 3 ตอน ดังมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาและผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

ตอนที่ 3 กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

**ตอนที่ 1** สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหาร ครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้ความถี่และร้อยละ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน ระดับการศึกษา ปรากฏตามรายละเอียดในตารางที่ 4 และ 5

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา

สถานภาพ	ผู้บริหาร (n = 189)		ครูผู้สอนก่อน ประถมศึกษา (n = 189)		คณะกรรมการ สถานศึกษาฯ (n = 189)		รวมทั้งสิ้น (n = 567)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ								
1) ชาย	121	64.0	72	38.1	107	56.6	300	52.9
2) หญิง	68	36.0	117	61.9	82	43.4	267	47.1
รวม	189	100	189	100	189	100	567	100
2. อายุ								
1) 21 – 30 ปี	11	5.8	25	13.2	17	9.0	53	9.1
2) 31 – 40 ปี	48	25.4	42	22.2	41	21.7	131	23.1
3) 41 – 50 ปี	101	53.4	98	51.9	101	53.4	300	52.9
4) 51 ปีขึ้นไป	29	15.4	24	12.7	30	15.9	83	14.9
รวม	189	100	189	100	189	100	567	100
3. ระดับการศึกษา								
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	13.8	33	17.5	62	32.8	121	21.3
2) ปริญญาตรี	152	80.4	144	76.2	114	60.3	410	72.3
3) สูงกว่าปริญญาตรี	11	5.8	12	6.3	13	6.9	36	6.4
รวม	189	100	189	100	189	100	189	100

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุราชการและประสบการณ์การทำงาน

สถานภาพ	ผู้บริหาร (n = 189)		ครูผู้สอนก่อน ประถมศึกษา (n = 189)		รวมทั้งสิ้น (n = 378)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุราชการ						
1) ไม่เกิน 5 ปี	32	16.9	43	22.7	75	20.0
2) 6 – 10 ปี	14	7.4	25	13.2	39	10.3
3) 11 – 15 ปี	18	9.5	14	7.4	32	8.4
4) 16 – 20 ปี	22	11.7	21	11.1	43	11.3
5) 21 ปีขึ้นไป	103	54.5	86	45.6	189	50.0



รวม	189	100	189	100	378	100
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สถานภาพ	ผู้บริหาร (n = 189)		ครูผู้สอนก่อน ประถมศึกษา (n = 189)		รวมทั้งสิ้น (n = 379)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2. ประสบการณ์การทำงานใน โรงเรียนปัจจุบัน						
1) ไม่เกิน 5 ปี	76	40.2	71	37.6	147	38.9
2) 6 – 10 ปี	45	23.8	38	20.1	83	21.9
3) 11 – 15 ปี	24	12.7	24	12.7	48	12.7
4) 15 ปีขึ้นไป	44	23.3	56	29.6	100	26.5
รวม	189	100	189	100	378	100

จากตารางที่ 4 พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีจำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 และเพศหญิง 267 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 อายุมากที่สุดอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 รองลงมาอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 อายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไปจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และอายุระหว่าง 21 – 30 ปีน้อยที่สุด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1

ส่วนระดับการศึกษาจำนวน 410 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี 121 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 และสูงกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุดจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4

จากตารางที่ 5 อายุราชการมากที่สุดคือ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาอายุราชการไม่เกิน 5 ปีจำนวน 75 คน ร้อยละ 20.0 อายุราชการ 6 – 10 ปี จำนวน 43 คน ร้อยละ 11.3 อายุราชการ 16 – 20 ปี จำนวน 39 คน ร้อยละ 10.3 และน้อยที่สุดอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4

ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนปัจจุบันมากที่สุดไม่เกิน 5 ปี จำนวน 147 คน ร้อยละ 38.9 รองลงมาคือ 15 ปีขึ้นไปจำนวน 100 คน ร้อยละ 26.5 ประสบการณ์ 6 – 10 ปี จำนวน 83 คน ร้อยละ 21.9 และน้อยที่สุดประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี ร้อยละ 12.7 จำนวน 48 คน

**ตอนที่ 2** กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ระดับก่อนประถมศึกษาและผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

2.1 การวิเคราะห์ระดับกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 6 ประกอบความเรียงดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ระดับก่อนประถมศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

N = 189

กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ระดับก่อนประถมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1. การประชุมสัมมนาทางวิชาการ	3.95	.408	มาก
2. การอบรมเชิงปฏิบัติการ	3.56	.451	มาก
3. การพัฒนาตนเอง	3.75	.400	มาก
4. การศึกษาดูงาน	3.37	.498	ปานกลาง
5. การเป็นวิทยากร	3.49	.498	ปานกลาง
6. การพัฒนาทีมงาน	3.61	.416	มาก
7. การนิเทศภายใน	3.49	.544	ปานกลาง
8. การนิเทศทางไกล	3.49	.457	ปานกลาง
9. การให้คำปรึกษา	3.71	.377	มาก
10. การเผยแพร่ผลงาน	3.26	.451	ปานกลาง
11. การจัดนิทรรศการ	3.43	.440	ปานกลาง
12. การใช้ชุดฝึกอบรม	3.24	.486	ปานกลาง
13. การอบรมทางไกล	3.83	.448	มาก
รวม ( $X_{tot}$ )	3.55	.360	มาก

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวมการใช้กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_{tot} = 3.55$  S.D. = .360) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ระดับก่อนประถมศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ด้านคือ การประชุมสัมมนาทางวิชาการ ( $\bar{X} = 3.95$  S.D. = .408) การอบรม

ทางไกล ( $\bar{X} = 3.83$  S.D. = .448) การพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 3.75$  S.D. = .400) การให้คำปรึกษา ( $\bar{X} = 3.71$  S.D. = .377) การพัฒนาทีมงาน ( $\bar{X} = 3.61$  S.D. = .416) การอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $\bar{X} = 3.56$  S.D. = .451) การเป็นวิทยากร ( $\bar{X} = 3.49$  S.D. = .498) การนิเทศภายใน ( $\bar{X} = 3.49$  S.D. = .544) และอยู่ระดับปานกลาง 7 ด้าน ได้แก่ การนิเทศทางไกล ( $\bar{X} = 3.49$  S.D. = .457) การจัดนิทรรศการ ( $\bar{X} = 3.43$  S.D. = .440) การศึกษาดูงาน ( $\bar{X} = 3.37$  S.D. = .498) การเผยแพร่ผลงาน ( $\bar{X} = 3.26$  S.D. = .451) และการใช้ชุดฝึกอบรม ( $\bar{X} = 3.24$  S.D. = .486) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันสูง

2.2 การวิเคราะห์ระดับผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

ผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1. การแสดงออกและการมีส่วนร่วม	3.84	.478	มาก
2. ความสามารถในการควบคุมตนเองและการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ	3.75	.455	มาก
3. สุขภาพกายและจิตใจ	3.93	.506	มาก
4. ความรับผิดชอบและความเป็นตัวของตัวเอง	3.77	.510	มาก
5. การสร้างคุณความดีและเป็นสมาชิกขององค์กร	3.78	.496	มาก
6. ความรู้เชิงวิชาการและภาระหน้าที่ในการให้ความรู้	3.79	.505	มาก
7. ปังเจกบุคคลและการปรับตัวเข้ากับสังคม	3.83	.490	มาก
8. ความพึงพอใจ	3.67	.511	มาก
รวม ( $Y_{tot}$ )	3.79	.451	มาก

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$  S.D. = .451) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับดังนี้คือ สุขภาพกายและจิตใจ ( $\bar{X} = 3.93$  S.D. = .506) การแสดงออกและการมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 3.84$  S.D. = .478) ปังเจกบุคคลและการปรับตัวเข้ากับสังคม ( $\bar{X} = 3.83$  S.D. = .490) ความรู้เชิงวิชาการและภาระหน้าที่ในการให้ความรู้ ( $\bar{X} = 3.79$  S.D. = .505) การสร้างคุณความดีและเป็นสมาชิกขององค์กร ( $\bar{X} = 3.78$  S.D. = .496) ความรับผิดชอบและความเป็นตัวของตัวเอง ( $\bar{X} = 3.77$  S.D. = .510) ความสามารถในการควบคุมตนเองและการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ( $\bar{X} = 3.75$  S.D. = .455) และความพึงพอใจ ( $\bar{X} = 3.67$  S.D. = .511) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันสูง

**ตอนที่ 3** กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษา กับผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นคือ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษา ( $X_{tot}$ ) กับตัวแปรตาม คือ ผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ( $Y_{tot}$ ) ดังรายละเอียดในตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 13 กิจกรรม ต่างมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 8 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษา กับผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา  
ของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>	X <sub>10</sub>	X <sub>11</sub>	X <sub>12</sub>	X <sub>13</sub>	X <sub>tot</sub>	Y <sub>tot</sub>
X <sub>1</sub>	-														.364**
X <sub>2</sub>	.606**	-													.404**
X <sub>3</sub>	.698**	.645**	-												.332**
X <sub>4</sub>	.573**	.620**	.656**	-											.257**
X <sub>5</sub>	.639**	.679**	.707**	.676**	-										.395**
X <sub>6</sub>	.512**	.621**	.658**	.575**	.598**	-									.301**
X <sub>7</sub>	.494**	.550**	.549**	.460**	.601**	.498**	-								.415**
X <sub>8</sub>	.550**	.621**	.631**	.533**	.606**	.577**	.722**	-							.365**
X <sub>9</sub>	.790**	.630**	.749**	.650**	.683**	.583**	.507**	.552**	-						.339**
X <sub>10</sub>	.487**	.711**	.633**	.647**	.647**	.624**	.554**	.664**	.600**	-					.357**
X <sub>11</sub>	.472**	.655**	.532**	.591**	.599**	.503**	.523**	.533**	.527**	.680**	-				.247**
X <sub>12</sub>	.459**	.620**	.594**	.626**	.645**	.603**	.609**	.636**	.591**	.742**	.641**	-			.246**
X <sub>13</sub>	.716**	.667**	.723**	.582**	.715**	.628**	.498**	.584**	.699**	.585**	.528**	.543**	-		.375**
X <sub>tot</sub>	.760**	.838**	.836**	.789**	.847**	.763**	.733**	.791**	.819**	.836**	.752**	.805**	.809**	-	.427**

\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

3.2 การวิเคราะห์กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการ ดังรายละเอียดใน ตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวม ( $Y_{tot}$ )

แหล่งความแปรปรวน	df	Ss.	Ms.	F	Sig.F
Regression	2	8.296	4.148	25.765	.000
Residual	186	29.944	.161		
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	สัมประสิทธิ์การถดถอย	SE.B	Beta.	T	Sig.T
ค่าคงที่	2.097	.244		8.593	.000
การนิเทศภายใน ( $X_1$ )	.299	.064	.276	3.560**	.000
การอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $X_2$ )	.252	.078	.253	3.251**	.001

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) = .466

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) = .217

ประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) = .209

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) = .4012

จากตารางแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยของตัวแปรตาม คือ การนิเทศภายใน ( $X_1$ ) และการอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณการทำนายผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมเท่ากับ .466 ค่าประสิทธิภาพการทำนาย ( $R^2$ ) เท่ากับ .217 หมายความว่า การนิเทศภายใน ( $X_1$ ) และการอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $X_2$ ) สามารถทำนายผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมได้ร้อยละ 21.7 และค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted  $R^2$ ) เท่ากับ .209 หรือร้อยละ 20.9

มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .4012 หรือร้อยละ 40.12 ในลักษณะนี้แสดงว่าการนิเทศภายใน ( $X_1$ ) และการอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $X_2$ ) ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์ถดถอยคือ

$$Y_{\text{tot}} = 2.097 + .229(X_1) + .252(X_2)$$

3.3 การวิเคราะห์กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการแสดงผลและการมีส่วนร่วม ( $Y_1$ ) ตามลำดับความสำคัญของการนำเข้าสู่ของตัวแปร ดังรายละเอียดในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการแสดงผลและการมีส่วนร่วม ( $Y_1$ )

แหล่งความแปรปรวน	df	Ss.	Ms.	F	Sig.F
Regression	2	9.141	4.570	25.111	.000
Residual	186	33.852	.182		
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้า สมการ	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	SE.B	Beta	T	Sig.T
ค่าคงที่	2.076	.260		7.999	.000
การนิเทศภายใน ( $X_1$ )	.260	.068	.296	3.799**	.000
การอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $X_2$ )	.240	.083	.227	2.911**	.004

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) = .461

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) = .213

ประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) = .204

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) = .4266

จากตารางแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยของตัวแปรตาม คือ การนิเทศภายใน ( $X_7$ ) และการอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ การทำนายผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี เท่ากับ .461 ค่าประสิทธิภาพการทำนาย ( $R^2$ ) เท่ากับ .213 หมายความว่า การนิเทศภายใน ( $X_7$ ) และการอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $X_2$ ) สามารถทำนายผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ได้ร้อยละ 21.3 และค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted  $R^2$ ) เท่ากับ .204 หรือร้อยละ 20.4 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .4266 หรือร้อยละ 42.66 ในลักษณะนี้แสดงว่า การนิเทศภายใน ( $X_7$ ) และการอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $X_2$ ) ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์ถดถอยคือ

$$Y_1 = 2.076 + .260(X_7) + .240(X_2)$$

3.4 การวิเคราะห์กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านความสามารถในการควบคุมตนเองและการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ( $Y_2$ ) ตามลำดับความสำคัญของการนำเข้ามาของตัวแปร ดังรายละเอียดในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านความสามารถในการควบคุมตนเองและการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ( $Y_2$ )

แหล่งความแปรปรวน	df	Ss.	Ms.	F	Sig.F
Regression	2	7.366	3.683	21.610	.000
Residual	186	31.702	.170		
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	สัมประสิทธิ์การถดถอย	SE.B	Beta	T	Sig.T
ค่าคงที่	2.143	.251		8.534	.000
การอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $X_2$ )	.254	.080	.252	3.182**	.002
การนิเทศภายใน ( $X_7$ )	.203	.066	.242	3.058**	.003

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	= .434
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	= .189
ประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	= .180
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)	= .4128

จากตารางแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยของตัวแปรตาม คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $X_2$ ) และการนิเทศภายใน ( $X_7$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ การทำนายผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี เท่ากับ .434 ค่าประสิทธิภาพการทำนาย ( $R^2$ ) เท่ากับ .189 หมายความว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $X_2$ ) และการนิเทศภายใน ( $X_7$ ) สามารถทำนายผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ได้ร้อยละ 18.90 และค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted  $R^2$ ) เท่ากับ .180 หรือร้อยละ 18.0 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .4128 หรือร้อยละ 41.28 ในลักษณะนี้แสดงว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $X_2$ ) และการนิเทศภายใน ( $X_7$ ) ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์ถดถอยคือ

$$Y_2 = 2.143 + .254(X_2) + .203(X_7)$$

3.5 การวิเคราะห์กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านสุขภาพกายและจิตใจ ( $Y_3$ ) ตามลำดับความสำคัญของการนำเข้าสู่ของตัวแปร ดังรายละเอียดในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านสุขภาพกายและจิตใจ ( $Y_3$ )

แหล่งความแปรปรวน	df	Ss.	Ms.	F	Sig.F
Regression	2	7.072	3.536	15.989	.000
Residual	186	41.133	.221		

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้า สมการ	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	SE.B	Beta	T	Sig.T
ค่าคงที่	2.245	.340		6.609	.000
การนิเทศภายใน (X <sub>2</sub> )	.257	.073	.276	3.538*	.001
การประชุมสัมมนาทางวิชาการ (X <sub>1</sub> )	.202	.097	.163	2.088**	.038

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) = .383

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) = .147

ประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) = .138

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) = .4703

จากตารางแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยของตัวแปรตาม คือ การนิเทศภายใน (X<sub>2</sub>) และการประชุมสัมมนาทางวิชาการ (X<sub>1</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณการทำนายผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี เท่ากับ .383 ค่าประสิทธิภาพการทำนาย (R<sup>2</sup>) เท่ากับ .147 หมายความว่า การนิเทศภายใน (X<sub>2</sub>) และการประชุมสัมมนาทางวิชาการ (X<sub>1</sub>) สามารถทำนายผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ได้ร้อยละ 14.70 และค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R<sup>2</sup>) เท่ากับ .138 หรือร้อยละ 13.80 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .4703 หรือร้อยละ 47.03 ในลักษณะนี้แสดงว่าการนิเทศภายใน (X<sub>2</sub>) และการประชุมสัมมนาทางวิชาการ (X<sub>1</sub>) ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์ถดถอยคือ

$$Y_3 = 2.245 + .257(X_2) + .202(X_1)$$

3.6 การวิเคราะห์กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านความรับผิดชอบและความเป็นตัวของตัวเอง ( $Y_4$ ) ตามลำดับความสำคัญของการนำเข้าสู่ตัวแปร ดังรายละเอียดในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ด้านความรับผิดชอบและความเป็นตัวของตัวเอง ( $Y_4$ )

แหล่งความแปรปรวน	Df	Ss.	Ms.	F	Sig.F
Regression	2	8.417	4.208	19.308	.000
Residual	186	40.542	.218		
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้า สมการ	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	SE.B	Beta	T	Sig.T
ค่าคงที่	2.052	.282		7.286	.000
การเป็นวิทยากร ( $X_3$ )	.232	.093	.227	2.498**	.013
การอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $X_2$ )	.255	.103	.226	2.485**	.014

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) = .415

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) = .172

ประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) = .163

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) = .4669

จากตารางแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยของตัวแปรตาม คือ การเป็นวิทยากร ( $X_3$ ) และการอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณการทำนายผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี เท่ากับ .415 ค่าประสิทธิภาพการทำนาย ( $R^2$ ) เท่ากับ .172 หมายความว่า การเป็นวิทยากร ( $X_3$ ) และการอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $X_2$ ) สามารถทำนายผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ได้ร้อยละ 17.2 และค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted  $R^2$ ) เท่ากับ .163 หรือร้อยละ 16.30 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

ในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .4669 หรือร้อยละ 46.69 ในลักษณะนี้แสดงว่าการเป็นวิทยากร ( $X_1$ ) และการอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $X_2$ ) ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์ถดถอยคือ

$$Y_4 = 2.052 + .232(X_1) + .255(X_2)$$

3.7 การวิเคราะห์กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการสร้างความดีและเป็นสมาชิกขององค์กร ( $Y_5$ ) ตามลำดับความสำคัญของการนำเข้าของตัวแปร ดังรายละเอียดในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการสร้างความดีและเป็นสมาชิกขององค์กร ( $Y_5$ )

แหล่งความแปรปรวน	Df	Ss.	Ms.	F	Sig.F
Regression	2	7.936	3.968	19.253	.000
Residual	186	38.333	.206		
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้า สมการ	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	SE.B	Beta	T	Sig.T
ค่าคงที่	2.093	.276		7.580	.000
การอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $X_2$ )	.301	.088	.274	3.425**	.001
การนิเทศภายใน ( $X_1$ )	.178	.073	.195	2.441**	.016

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	= .414
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	= .172
ประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	= .163
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)	= .4540

จากตารางแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยของตัวแปรตาม คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $X_2$ ) และการนิเทศภายใน ( $X_7$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ การทำนายผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัด กาญจนบุรี เท่ากับ .414 ค่าประสิทธิภาพการทำนาย ( $R^2$ ) เท่ากับ .172 หมายความว่า การอบรมเชิง ปฏิบัติการ ( $X_2$ ) และการนิเทศภายใน ( $X_7$ ) สามารถทำนายผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อน ประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ได้ร้อยละ 17.20 ค่าประสิทธิภาพการ ทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted  $R^2$ ) เท่ากับ .163 หรือร้อยละ 16.30 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานใน การทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .4540 หรือร้อยละ 45.40 ในลักษณะนี้แสดงว่าการอบรม เชิงปฏิบัติการ ( $X_2$ ) และการนิเทศภายใน ( $X_7$ ) ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อน ประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์ถดถอยคือ

$$Y_5 = 2.093 + .301(X_2) + .178(X_7)$$

3.8 การวิเคราะห์กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่ เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านความรู้เชิงวิชาการและภาระหน้าที่ในการให้ความรู้ ( $Y_6$ ) ตามลำดับความสำคัญของการนำเข้า ของตัวแปร ดังรายละเอียดในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษา ที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียน ประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านความรู้เชิงวิชาการและภาระหน้าที่ในการให้ความรู้ ( $Y_6$ )

แหล่งความแปรปรวน	Df	Ss.	Ms.	F	Sig.F
Regression	2	8.488	4.244	19.962	.000
Residual	186	39.545	.213		
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้า สมการ	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	SE.B	Beta	T	Sig.T
ค่าคงที่	1.937	.301		6.435	.000
การอบรมทางไกล ( $X_{13}$ )	.294	.086	.261	3.400**	.001
การนิเทศภายใน ( $X_7$ )	.208	.071	.224	2.923**	.004

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	=	.420
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	=	.177
ประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	=	.168
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)	=	.4611

จากตารางแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยของตัวแปรตาม คือ การอบรมทางไกล ( $X_{13}$ ) และการนิเทศภายใน ( $X_7$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ การทำนายผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี เท่ากับ .420 ค่าประสิทธิภาพการทำนาย ( $R^2$ ) เท่ากับ .177 หมายความว่า การอบรมทางไกล ( $X_{13}$ ) และการนิเทศภายใน ( $X_7$ ) สามารถทำนายผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ได้ร้อยละ 17.70 และค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted  $R^2$ ) เท่ากับ .168 หรือร้อยละ 16.80 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .4611 หรือร้อยละ 46.11 ในลักษณะนี้แสดงว่าการอบรมทางไกล ( $X_{13}$ ) และการนิเทศภายใน ( $X_7$ ) ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์ถดถอยคือ

$$Y_6 = 1.937 + .294(X_{13}) + .208(X_7)$$

3.9 การวิเคราะห์กิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านปัจจัยบุคคลและการปรับตัวเข้ากับสังคม ( $Y_7$ ) ตามลำดับความสำคัญของการนำเข้าของตัวแปร ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านปัจจัยบุคคลและการปรับตัวเข้ากับสังคม ( $Y_7$ )

แหล่งความแปรปรวน	df	Ss.	Ms.	F	Sig.F
Regression	2	9.010	4.505	23.154	.000
Residual	186	36.188	.195		

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้า สมการ	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	SE.B	Beta	T	Sig.T
ค่าคงที่	2.031	.288		7.054	.000
การนิเทศภายใน (X <sub>7</sub> )	.287	.068	.319	4.213 **	.000
การอบรมทางไกล (X <sub>13</sub> )	.209	.083	.192	2.534 **	.012

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) = .466

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) = .199

ประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) = .191

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) = .4411

จากตารางแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยของตัวแปรตาม คือ การนิเทศภายใน (X<sub>7</sub>) และการอบรมทางไกล (X<sub>13</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ การทำนายผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี เท่ากับ .466 ค่าประสิทธิภาพการทำนาย (R<sup>2</sup>) เท่ากับ .199 หมายความว่า การนิเทศภายใน (X<sub>7</sub>) และการอบรมทางไกล (X<sub>13</sub>) สามารถทำนายผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ได้ร้อยละ 19.90 และค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R<sup>2</sup>) เท่ากับ .191 หรือร้อยละ 19.10 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .4411 หรือร้อยละ 44.11 ในลักษณะนี้แสดงว่าการนิเทศภายใน (X<sub>7</sub>) และการอบรมทางไกล (X<sub>13</sub>) ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์ถดถอยคือ

$$Y_7 = 2.031 + .287(X_7) + .209(X_{13})$$

3.9 การวิเคราะห์กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านความพึงพอใจ ( $Y_8$ ) ตามลำดับความสำคัญของการนำเข้าของตัวแปร ดังรายละเอียดในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านความพึงพอใจ ( $Y_8$ )

แหล่งความแปรปรวน	df	Ss.	Ms.	F	Sig.F
Regression	2	11.620	5.810	28.812	.000
Residual	186	37.509	.202		
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้า สมการ	สัมประสิทธิ์	SE.B	Beta	T	Sig.T
ค่าคงที่	การถดถอย				
	1.645	.273		6.021	.000
การอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $X_2$ )	.321	.087	.284	3.699**	.000
การนิเทศภายใน ( $X_7$ )	.253	.072	.269	3.506**	.001

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) = .486

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) = .237

ประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) = .228

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) = .4491

จากตารางแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยของตัวแปรตาม คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $X_2$ ) และการนิเทศภายใน ( $X_7$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณการทำนายผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี เท่ากับ .486 ค่าประสิทธิภาพการทำนาย ( $R^2$ ) เท่ากับ .237 หมายความว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $X_2$ ) และการนิเทศภายใน ( $X_7$ ) สามารถทำนายผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของ โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ได้ร้อยละ 23.70



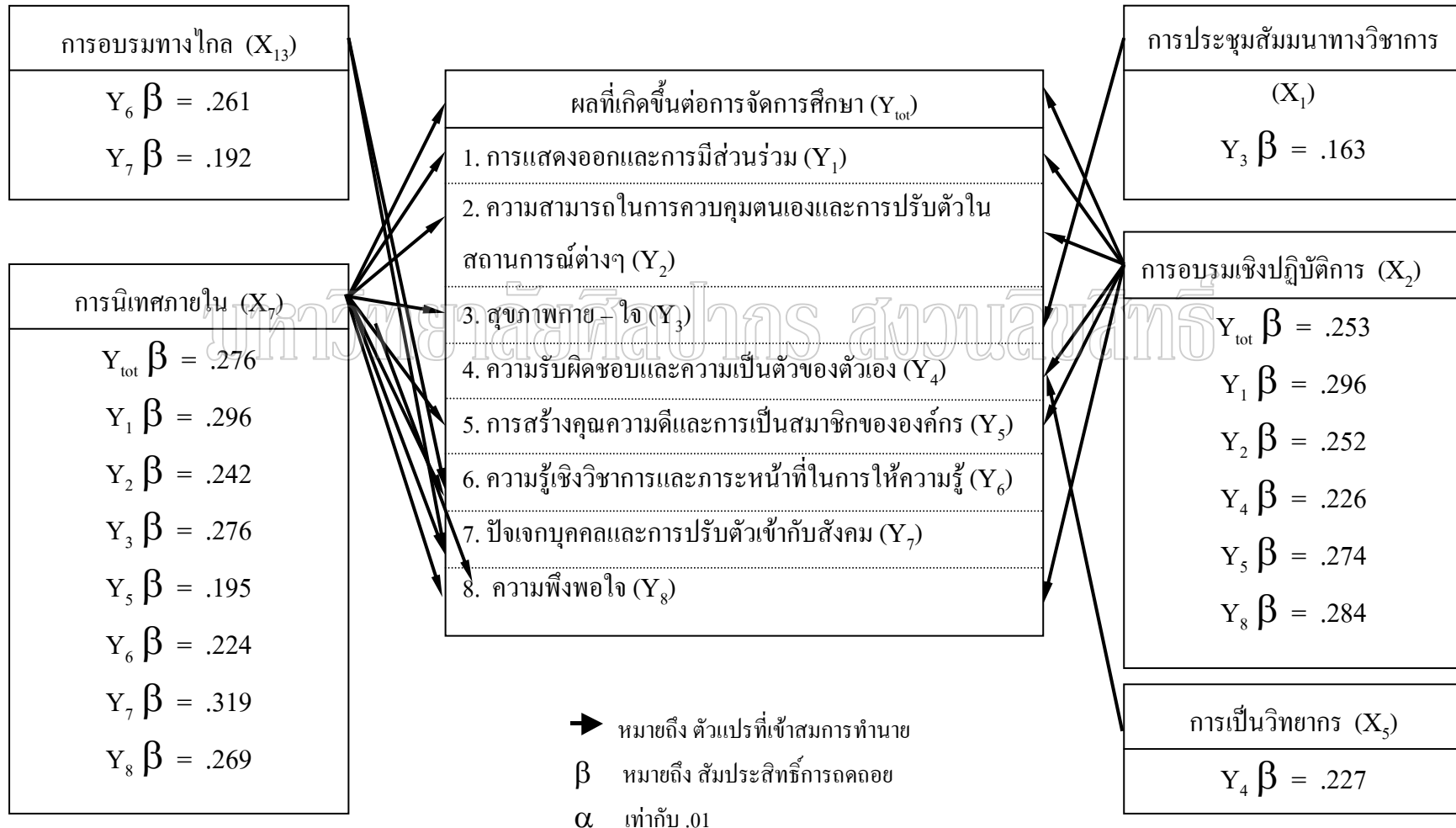
และค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R<sup>2</sup>) เท่ากับ .228 หรือร้อยละ 22.80 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .4491 หรือร้อยละ 44.91 ในลักษณะนี้ แสดงว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการ (X<sub>2</sub>) และการนิเทศภายใน (X<sub>7</sub>) ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์ถดถอยคือ

$$Y_8 = 1.645 + .321(X_2) + .253(X_7)$$

จากผลการวิจัยทั้งหมดสามารถสรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีได้ดังแผนภูมิที่ 7

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แผนภูมิที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี



#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด

จากการที่ผู้วิจัยออกแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งแบบสอบถามมี 3 ตอน โดยทำยตอนที่ 2 และ 3 มีคำถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อคำถาม มีลักษณะให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่องต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์คำถามปลายเปิดทำยตอนที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนว่ามีลักษณะอื่นๆ อย่างไร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 35.97 มีการพัฒนาบุคลากรโดยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี สถาบันราชภัฏกาญจนบุรีและหน่วยงานอื่นๆ ร้อยละ 29.73 มีการพัฒนาบุคลากรโดยให้บุคลากรศึกษาและพัฒนาตนเอง ซึ่งส่วนใหญ่ศึกษาจากวารสารทางวิชาการ เอกสารความรู้ต่างๆ ไป ร้อยละ 14.42 ให้บุคลากรศึกษาคูงานจากโรงเรียน หน่วยราชการที่อยู่ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีและใกล้เคียง ตลอดจนศึกษาคูงานจากครูแกนนำ ครูที่มีผลงานดีเด่น รวมไปถึงโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนระดับก่อนประถมศึกษา ร้อยละ 11.74 จัดกระบวนการให้คำปรึกษาหรือจัดวิทยากรให้คำแนะนำ เช่น โรงเรียนที่เป็นแกนนำในกลุ่มอำเภอ หรือหน่วยงานอื่นที่มีความรู้ ความชำนาญพิเศษ ร้อยละ 8.14 มีการพัฒนาบุคลากรอื่นๆ เช่น การสนทนาทางวิชาการระดับกลุ่มโรงเรียน การจัดเสนอผลงานทางวิชาการ เป็นต้น

4.2 วิเคราะห์คำถามปลายเปิดทำยตอนที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะว่าการพัฒนาบุคลากรระดับประถมศึกษาส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในด้านอื่นๆ อย่างไรบ้าง พบว่าการพัฒนาบุคลากรมีผลทั้งด้านที่ดีและไม่ดี ดังนี้

ด้านที่ดีมีผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 42.44 บอกว่าการพัฒนาบุคลากรทำให้บุคลากรได้รับความรู้เชิงสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้มาปรับใช้ได้ตามสภาพท้องถิ่น เข้าใจความแตกต่างของ ผู้เรียนทำให้สามารถปรับเปลี่ยนแก้ปัญหาผู้เรียนได้ตามความเหมาะสม อีกทั้งครูยังมีแนวทางการจัดการเรียนการสอน สามารถพัฒนาผลผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันยุค ทันสมัย ร้อยละ 18.87 พบว่านักเรียนได้รับการเตรียมความพร้อมได้อย่างเหมาะสมทั้ง 4 ด้าน ในขณะที่เดียวกันครูรู้สึกพึงพอใจที่นักเรียนผ่านการเตรียมความพร้อมอย่างดีและความเห็นสอดคล้องกันร้อยละ 17.92 ที่ผู้ปกครอง ชุมชนมีความพึงพอใจที่บุตรหลาน สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้ด้วยตนเอง เล็งเห็นประโยชน์ของการจัดการศึกษามากขึ้นจึงให้ความร่วมมือกับ โรงเรียน สนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนและร่วมแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วย

ผลที่เกิดขึ้นในด้านไม่คิดพบว่ามีร้อยละ 20.75 กล่าวคือบุคลากรได้รับการพัฒนาไม่ตรงกับหน้าที่ บางรายได้รับการพัฒนาแล้วแต่ไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานและยังพบอีกว่าครูไปรับการพัฒนานักเรียนจะไม่มีใครมาดูแลทำให้นักเรียนถูกทอดทิ้ง อีกทั้งครูมีภาระงานที่มากเกินไปทำให้ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนลดลงส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษาของแต่ละโรงเรียนแตกต่างกัน นอกจากนี้มีน้อยมากเพียงร้อยละ 0.02 เท่านั้นที่เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรไม่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเนื่องจากโรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนองต่อความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนอยู่แล้วจึงไม่มีผลใดๆ เกิดขึ้น

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ระดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี 2) ระดับผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี และ 3) กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สมมติฐานการวิจัยคือ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาใดส่งผลกระทบต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

ทั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีทั้งสิ้น 205 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 615 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ เก็บข้อมูลระหว่างเดือนสิงหาคมถึงกันยายน 2545 ได้รับแบบสอบถามคืนมาครบสมบูรณ์ 189 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 567 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.20 จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ค่าสถิติที่ใช้คือ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ระดับระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี มีข้อค้นพบที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. กิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมพบว่ามีอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_{tot} = 3.55$  S.D. = .360) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากถึงปานกลาง

2. ผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_{tot} = 3.79$  S.D. = .451) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

3. การนิเทศภายในและการอบรมเชิงปฏิบัติการส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ( $Y_{tot}$ ) สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณากิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ระดับก่อนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีแต่ละกิจกรรมพบว่า

3.1 การนิเทศภายในและการอบรมเชิงปฏิบัติการส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาด้านการแสดงผลและการมีส่วนร่วม

3.2 การนิเทศภายในและการอบรมเชิงปฏิบัติการส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาด้านความสามารถในการควบคุมตนเองและการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

3.3 การนิเทศภายในและการประชุมสัมมนาทางวิชาการส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาด้านสุขภาพกายและจิตใจ

3.4 การเป็นวิทยากรและการอบรมเชิงปฏิบัติการส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาด้านความรับผิดชอบและความเป็นตัวของตัวเอง

3.5 การอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายในส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาด้านการสร้างคุณความดีและการเป็นสมาชิกขององค์กร

3.6 การอบรมทางไกลและการนิเทศภายในส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาด้านความรู้เชิงวิชาการและภาระหน้าที่ในการให้ความรู้

3.7 การนิเทศภายในและการอบรมทางไกลส่งผลกระทบต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาด้านปัจเจกบุคคลและการปรับตัวเข้ากับสังคม

3.8 การอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายในส่งผลกระทบต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาด้านความพึงพอใจ

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้น เมื่อพิจารณาประกอบกับข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งอธิบายนัยของข้อกระทงคำถามต่างๆ แต่ละตัวแปรและข้อมูลจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องอันได้แก่เอกสารและงานวิจัยต่างๆ ประมวลเข้าด้วยกัน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยที่พบว่าการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพการจัดการศึกษาในยุคนี้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอิทธิพลต่อชีวิตความเป็นอยู่ ทำให้สังคมไทยเป็นสังคมข่าวสาร เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นผู้ทันโลก ทันกระแสต่อการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ให้มากขึ้น ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน เปี่ยมด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โรงเรียนส่วนใหญ่จึงกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานในระดับสูง จึงทำให้มีการพัฒนาบุคลากรของตนมากขึ้น ดังแนวคิดของเขาวพา เดชะคุปต์<sup>93</sup> ที่ว่าควรให้การศึกษแก่ครูผู้บริหารในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและส่งเสริมให้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กและผลวิจัยของงามนิจ จันทร<sup>94</sup>พบว่าสภาพ

<sup>93</sup>เขาวพา เดชะคุปต์, “รูปแบบการจัดการศึกษาปฐมวัยในทศวรรษหน้า (2541 - 2550),” วารสารการศึกษาปฐมวัย 1,3 (กรกฎาคม 2540) : 11 – 12.

<sup>94</sup>งามนิจ จันทร, “สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535), บทคัดย่อ.

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษามีการพัฒนาตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนใหญ่และทำการพัฒนาบุคลากร เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม การทัศนศึกษาและ คูงาน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เป็นต้น และงานวิจัยของสกล รุ่งโรจน์<sup>95</sup> พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรมีการดำเนินการและวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารและครูอาจารย์ต้องการจัดมากที่สุด

เมื่อพิจารณากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแต่ละด้าน พบว่าการประชุมสัมมนาทางวิชาการเป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนใช้มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประชุมสัมมนาเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่นิยมแพร่หลายในปัจจุบัน ขณะเดียวกัน โรงเรียนต่างๆ ส่งเสริมให้คณะครูเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการในระดับกลุ่มโรงเรียน ระดับอำเภอและระดับจังหวัดมาก นอกจากนี้ มีการสำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ตลอดจนการคัดเลือกครูเพื่อเข้าร่วมประชุมสัมมนาโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โจมยง ชมภูคำ<sup>96</sup> พบว่าครูต้องการให้มีการพัฒนาตนเองด้วยการประชุมสัมมนาทางวิชาการในระดับมากเช่นกัน

ส่วนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนใช้น้อยที่สุดคือการใช้ชุดฝึกอบรม โดยพบว่าโรงเรียนจัดหาและส่งเสริมให้ครูใช้ชุดฝึกอบรมหรือชุดฝึกปฏิบัติต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูใช้มวลประสบการณ์ความรู้ที่ได้จากการใช้ชุดฝึกอบรมเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ระดับก่อนประถมศึกษา รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะชุดฝึกอบรมระดับก่อนประถมศึกษายังมีไม่แพร่หลายมากนักจึงทำให้ในโรงเรียนมีการใช้ชุดฝึกอบรมกันน้อย ทั้งการใช้ชุดฝึกอบรมเป็นการพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง โดย

<sup>95</sup> สกล รุ่งโรจน์, “การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529), 194 – 200.

<sup>96</sup> โจมยง ชมภูคำ, “ศึกษาความต้องการพัฒนาพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2540), บทคัดย่อ.



ผู้ใช้ชุดฝึกอบรมต้องศึกษาและปฏิบัติตามขั้นตอนดังคำชี้แจงที่ระบุไว้ ซึ่งจะมีกิจกรรมที่เน้นให้ครูปฏิบัติตามขั้นตอน โดยไม่มีคำตอบถูกต้องตายตัวหรือคำตอบที่ยืดหยุ่น แต่คำตอบที่ถูกต้องได้จากการรวบรวมความคิดที่หลากหลายและการสังเคราะห์ให้เป็นความคิดรวบยอดเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ต่อไป ซึ่งจากข้อคำถามโรงเรียนมีการติดตามประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมในระดับปานกลางเท่านั้นซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูใช้ชุดฝึกอบรมไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากบางครั้งครูต้องการคำปรึกษาเมื่อพบปัญหาในการใช้ชุดฝึกอบรมแต่การติดตามการใช้ชุดฝึกอบรมมีไม่มากจึงทำให้การใช้ชุดฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ใช้ในลำดับท้ายสุด

2. ผลการวิจัยที่พบว่าผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาทั้ง 8 องค์ประกอบ คือ การแสดงออกและการมีส่วนร่วม ความสามารถในการควบคุมตนเองและการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ สุขภาพกายและจิตใจ ความรับผิดชอบและความเป็นตัวของตัวเอง การสร้างคุณความดีและการเป็นสมาชิกขององค์กร ความรู้เชิงวิชาการและภาระหน้าที่ในการให้ความรู้ ปังเจกบุคคลและการปรับตัวเข้ากับสังคมและความพึงพอใจ เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาดังกล่าวสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการจัดเตรียมทรัพยากรและปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ดีขึ้น<sup>97</sup> และพบว่าผู้บริหาร ครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่างเห็นตรงกันว่าผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาด้านสุขภาพกายและจิตใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้เรียนจะมีความรู้สึกรอบอุ่นปลอดภัย เกิดความไว้วางใจและพัฒนาได้ตามศักยภาพหากครูมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง กระฉับกระเฉง มีกิริยา มารยาทดี มีอารมณ์และจิตใจดี ซึ่งหมายความว่าครูจะสามารถส่งเสริมดูแลเอาใจใส่สุขภาพของผู้เรียนให้เติบโตตามวัยมีสุขนิสัยที่ดีในการอยู่ร่วมกัน จัดสภาพแวดล้อมและกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจได้เป็นอย่างดี

ส่วนผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาองค์ประกอบอื่นๆ มีตามลำดับคือ การแสดงออกและการมีส่วนร่วม ปังเจกบุคคลและการปรับตัวเข้ากับสังคม ความรู้เชิงวิชาการและภาระหน้าที่ในการให้ความรู้ การสร้างคุณความดีและการเป็นสมาชิกขององค์กร ความรับผิดชอบและความเป็นตัวของตัวเอง ความสามารถในการควบคุมตนเองและการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

<sup>97</sup> John Salvia and James E. Ysseldyke, Assessment, 6<sup>th</sup> ed. (Boston : Houghton Mifflin Company, 1995), 695.

และความพึงพอใจ ซึ่งทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเช่นกัน แต่เมื่อพิจารณาจากข้อคำถาม พบว่ามีตัวบ่งชี้ผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาบางตัวอยู่ในระดับปานกลางคือ ครูสามารถผลิตและใช้สื่อที่มีเทคโนโลยีตามสมัยนิยมเพื่อจัดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันครูสามารถผลิตและใช้สื่อที่มีเทคโนโลยีตามสมัยนิยมและนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนน้อย อันเนื่องมาจากปัญหาด้านงบประมาณที่โรงเรียนได้รับงบประมาณจำกัดและครูได้รับการพัฒนาด้านการผลิตการใช้สื่อไม่เพียงพอ แต่ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับปานกลางอาจเนื่องจากการเรียนการสอนที่ครูใช้จัดการเรียนการสอนระดับก่อนประถมศึกษาไม่จำเป็นต้องใช้สื่อทางเทคโนโลยีตามสมัยนิยมซึ่งมีราคาสูงต้องใช้งบประมาณในการจัดหาสูง แต่ควรเป็นสื่อที่เป็นรูปธรรมและเป็นประสบการณ์ที่เด็กได้รับจากการสัมผัสด้วยประสาททั้ง 5 ช่วยให้เด็กเรียนรู้ได้ง่าย รวดเร็ว เพลิดเพลิน สอดคล้องด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งสามารถทำจากวัสดุท้องถิ่นสามารถดัดแปลงรูปแบบได้ ดูแลรักษาง่ายเหมาะสมกับวัยและวุฒิภาวะของเด็กเป็นสิ่งสำคัญซึ่งจะส่งผลให้เด็กเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี<sup>98</sup>

3. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่ากรณีศึกษาเป็นกิจกรรมสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เพราะเมื่อร่วมกับกิจกรรมอื่นแล้วส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวมและองค์ประกอบย่อยอีกหลายด้านต่อไปนี้คือ ด้านการแสดงผลและการมีส่วนร่วม ด้านความสามารถในการควบคุมตนเองและการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ด้านสุขภาพกายและจิตใจ ด้านการสร้างคุณความดีและการเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความรู้เชิงวิชาการและภาระหน้าที่ในการให้ความรู้ ด้านปัจเจกบุคคลและการปรับตัวเข้ากับสังคมและด้านความพึงพอใจ แสดงว่าการนิเทศภายในช่วยให้โรงเรียนส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ให้ผู้บริหาร ครู ทุกฝ่ายดำเนินการร่วมกันระดับมาก ทั้งส่งเสริมให้มีการนิเทศที่หลากหลายโดยเพื่อนครู ผู้บริหารเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

การนิเทศภายในส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาด้านการแสดงผลและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการนิเทศจะช่วยให้บุคลากรเกิดความเข้าใจอันดี มีความซื่อสัตย์ต่อกัน ความรู้สึกดังกล่าวจะเป็นพลังให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อสร้างสรรค์ผลงานของหมู่คณะและจะพบเสมอว่าการทำงานของหมู่คณะที่ได้รับการนิเทศจะมีกิจกรรมต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย ซึ่งเป็นระบบการทำงานที่มีบรรยากาศทางวิชาการอย่างแท้จริง การทำงานในลักษณะนี้จะมีพลังแห่งการ

<sup>98</sup>สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, แนวการจัดประสบการณ์ระดับอนุบาลศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2538), 1-11.

พัฒนาเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง<sup>99</sup> ดังแนวคิดของ กวิน (Minor J. Gwynn)ว่าการนิเทศภายในทำให้ครูเกิดความร่วมมือระหว่างกันมากขึ้น

การนิเทศภายในส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาด้านความสามารถในการควบคุมตนเองและการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ อาจเนื่องมาจากการนิเทศระดับก่อนประถมศึกษาเป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>100</sup> โดยใช้วิธีการที่หลากหลายอย่างเหมาะสม หากครูได้รับการนิเทศที่เหมาะสมตรงจุดที่จะพัฒนา ครูจะสามารถหาแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ สามารถสร้างและพัฒนาทักษะการทำงานได้ดีขึ้น ด้วยเหตุที่ว่าในการนิเทศครูจะได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้นิเทศซึ่งอาจจะเป็นผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย เพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นครูจะต้องเปิดใจยอมรับข้อมูลในส่วนที่ดีหรือข้อบกพร่องจากการปฏิบัติงานของตน ในส่วนนี้จะช่วยให้ครูรู้จักปรับตัว ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

การนิเทศภายในส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาด้านสุขภาพกายและจิตใจ โดยพบว่าครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป ซึ่งครูที่มีอายุมากย่อมแสดงถึงความอ่อนล้าทั้งสุขภาพกายและจิตใจในการปฏิบัติงานและอาจส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังผลวิจัยของธานี อำภาวงษ์<sup>101</sup>ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการจัดประสบการณ์ของครูกับพัฒนาการของนักเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าอายุของครูผู้สอนมีผลต่อพัฒนาการของนักเรียน ดังนั้นการนิเทศภายในจะมีส่วนช่วยให้ครูได้ผ่อนคลายความอ่อนล้า ความกังวลจากการปฏิบัติงาน เนื่องจากได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมงานและรู้สึกว่ามันไม่ได้ทำงานเพียงลำพังทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้และสามารถนำความรู้มาปรับปรุง พัฒนางาน พัฒนาทักษะต่างๆ ในส่วนที่บกพร่องในการจัดการเรียนรู้ได้

<sup>99</sup> กรมวิชาการ, คู่มือการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา การนิเทศ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2539), 32 – 34.

<sup>100</sup> สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, คู่มือการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2539), 32 – 33.

<sup>101</sup> ธานี อำภาวงษ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการจัดประสบการณ์ของครูกับพัฒนาการของนักเรียนชั้นอนุบาล สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี” (วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2537), 67.

การนิเทศภายในส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาด้านความรับผิดชอบและความเป็นตัวของตัวเอง เนื่องจากการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างจากการจัดการศึกษาระดับอื่น หลักสูตรระดับก่อนประถมศึกษาจึงต้องสนองความต้องการของเด็กตามวัย จัดประสบการณ์ให้เด็กได้พัฒนาและเพิ่มทักษะต่างๆ เช่น ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิด ทักษะการให้เหตุผล ทักษะการสร้างสรรค์ ฯลฯ เปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนาด้านต่างๆ ครอบคลุมไม่มุ่งพัฒนาเฉพาะด้านสติปัญญาแต่เปิดโอกาสให้เด็กมีการพัฒนาการด้านสังคมที่สมบูรณ์ โดยเปิดโอกาสให้เด็กได้แสดงออกอย่างอิสระจากสื่อที่หลากหลาย ให้เด็กได้ปรับตัวแสดงความคิดสร้างสรรค์และสนองตอบความต้องการของตนเอง<sup>102</sup> ครูระดับก่อนประถมศึกษาจึงจำเป็นต้องเอาใจใส่ ดูแลและรับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้สูง ซึ่งการนิเทศภายในจะช่วยให้ครูค้นหาและรู้วิธีการทำงานด้วยตนเอง รู้จักแยกแยะ วิเคราะห์ปัญหาหาแนวทางแก้ปัญหา จะช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคงและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง<sup>103</sup> ดังผลวิจัยพบว่าครูเอาใจใส่และรับผิดชอบในการทำงาน รู้จักหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนิเทศภายในส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาด้านการสร้างคุณความดีและการเป็นสมาชิกขององค์กร ดังจะเห็นว่าการนิเทศภายในเป็นการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย<sup>104</sup> ในทางบวกที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน ดังแนวคิดของสังข์ อุทรานันท์<sup>105</sup> ที่กล่าวถึงหลักการนิเทศว่าควรเป็นประชาธิปไตย (democratic) ก็ต้องให้ความสำคัญเคารพในตัวบุคคลและความแตกต่างของแต่ละบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นหากครูได้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจะทำให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานโดยยึด

<sup>102</sup> ยาวพา เดชาคุปต์, การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย (กรุงเทพฯ :เอพี กราฟฟิกส์ ดีไซน์, 2542), 84.

<sup>103</sup> กิติมา ปรีดีดิกลง, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น (กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต, 2532), 264.

<sup>104</sup> Rosel L. Neagley and Dean N. Evans, Handbook for effective Supervision of Instruction (New Jersey : Prentice – Hall, 1964), 2.

<sup>105</sup> สังข์ อุทรานันท์, การนิเทศการศึกษาหลักการทฤษฎีและปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2529), 15 –16.

หลักประชาธิปไตยและนำมาใช้ในจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่ตกลงร่วมกันรู้จักการเป็นผู้นำ ผู้ตามมีมารยาทในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น

การนิเทศภายในส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาด้านความรู้เชิงวิชาการและภาระหน้าที่ในการให้ความรู้ ผลวิจัยพบว่าครูมีความสามารถในการสื่อสารและสื่อความหมายได้ตรงและชัดเจน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ซึ่งต่ำกว่าก่อนประถมศึกษาเริ่มมีพัฒนาการใช้ภาษาสื่อสาร สื่อความหมายความเข้าใจสิ่งต่างๆ บางครั้งเกิดจากการเลียนแบบบุคคลหรือจากสภาพแวดล้อมใกล้ตัวเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นหากครูมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารที่ดีจะส่งผลให้เด็กมีพัฒนาการด้านภาษาที่ดีด้วย ซึ่งการนิเทศภายในจะช่วยให้ครูรับฟังพิจารณาเรื่องราวปัญหาเกี่ยวกับผู้เรียนและชี้แจงกับเด็กได้อย่างมีเหตุผล ในขณะที่เดียวกันช่วยให้ครูมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยสามารถติดต่อสื่อสารและมีทักษะในการร่วมปรึกษาหารือกับเพื่อนหรือนักการศึกษาอื่นๆ ได้ ส่วนผลวิจัยที่พบว่าครูมีความรู้ ความเข้าใจหลักสูตรระดับก่อนประถมศึกษา ครูสามารถจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ ครูยอมรับความคิดเห็นและข้อโต้แย้งของผู้อื่น ครูสามารถใช้เทคโนโลยีได้ตามความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือครูเกี่ยวกับหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลอยู่แล้ว ซึ่งจะช่วยให้ครูเข้าใจเรื่องเหล่านี้ได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้พบว่าครูสามารถผลิตและใช้สื่อที่มีเทคโนโลยีตามสมัยนิยมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาที่มีอายุ 41 –50 ปีมากที่สุด อาจมีผลให้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีตามสมัยนิยมของครูลดน้อยลง ซึ่งการนิเทศภายในจะช่วยเหลือให้ครูเลือกและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้อันให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

การนิเทศภายในส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาด้านปัจเจกบุคคลและการปรับตัวเข้ากับสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการนิเทศช่วยให้ครูจัดการแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ได้ เนื่องจากการนิเทศภายในมุ่งเน้นให้ครูศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการในการพัฒนา ให้ครูได้วางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ ดังผลวิจัยของสุชาติ ศรีสุวรรณ<sup>106</sup>พบว่างานนิเทศที่โรงเรียนจัดมากที่สุดคือ การสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการวางแผนการสอน ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้องสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมท้องถิ่นความต้องการของชุมชนและช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

<sup>106</sup> สุชาติ ศรีสุวรรณ, “การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด : การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดเลย” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528), บทคัดย่อ.

การนิเทศภายในส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาความพึงพอใจ พบว่าผู้ปกครอง พึงพอใจกับการจัดการศึกษาที่บุตรหลานของตนได้รับจากโรงเรียน ชุมชนพึงพอใจกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนและนักเรียนพึงพอใจกับประสบการณ์ที่ได้รับจากโรงเรียนระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าโรงเรียนส่งเสริมให้มีการนิเทศเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เป็นการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานและแก้ไขข้อบกพร่องจากการจัดการเรียนรู้ ทั้งส่งเสริมความร่วมมือกันจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพตาม วัตถุประสงค์และ เป้าหมายการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและนักเรียนย่อมพึงพอใจกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังกรมวิชาการ<sup>107</sup>ได้ระบุตัวบ่งชี้ความสำเร็จจากการนิเทศว่าชุมชน จะมีความนิยม ศรัทธาในโรงเรียน โดยมีความร่วมมือ สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ เพื่อช่วยเหลือ พัฒนากิจกรรมของโรงเรียนและต้องการส่งบุตรหลานมาศึกษาในโรงเรียนมากขึ้น

4. ผลการวิจัยพบว่ากรอบรณรงค์เชิงปฏิบัติการส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาด้าน การแสดงออกและการมีส่วนร่วม ด้านความสามารถในการควบคุมตนเองและการปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ต่างๆ ด้านความรับผิดชอบและความเป็นตัวของตัวเอง ด้านการสร้างคุณความดีและ การเป็นสมาชิกขององค์กรและด้านความพึงพอใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็น กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่มีการปฏิบัติหรือทดลองให้ปฏิบัติจริงในลักษณะเข้ม (Intensive Training Course) เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะด้านใดด้านหนึ่ง ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูและผู้นำการอบรม เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติในระหว่าง จัดการเรียนรู้ ทั้งครูที่เข้าอบรมมีความสนใจที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยผลงานจากการปฏิบัติ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที เช่น การจัดทำสื่อการเรียนรู้ การจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ซึ่งงานวิจัยของขรรค์ชัย อ่อนมี<sup>108</sup>พบว่าโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่วนใหญ่มีการจัด กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ครู อาจารย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาคือการจัดการ เรียนการสอนที่จำเป็นต้องแก้ไขให้ดีขึ้น

<sup>107</sup> กรมวิชาการ, คู่มือการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา การนิเทศ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2539), 32 – 34.

<sup>108</sup> ขรรค์ชัย อ่อนมี, “การศึกษาการจัดการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ เขตการศึกษา 7” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538), 131 – 132.

การอบรมเชิงปฏิบัติการส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาด้านการแสดงผลและการมีส่วนร่วม จากข้อคำถามพบว่าโรงเรียนส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอนช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานและแก้ไขข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นและสามารถปฏิบัติงาน เสนอแนวคิดในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเนื่องจากครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป ซึ่งมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้สูง เมื่อได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการจะทำให้สามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุง พัฒนางานและทักษะต่างๆ ในส่วนที่บกพร่องในการจัดการเรียนรู้ได้

การอบรมเชิงปฏิบัติการส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาด้านความสามารถในการควบคุมตนเองและการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ดังจะเห็นว่าการอบรมไม่ได้ให้เพียงความรู้หรือทักษะในการจัดการเรียนรู้ด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น แต่การอบรมเชิงปฏิบัติการยังส่งผลต่อพฤติกรรม ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมความรับผิดชอบของครูในอันที่จะช่วยให้ครูสามารถควบคุมตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ปรับสิ่งที่จะเรียนให้เหมาะสมกับพัฒนาการ ความสามารถของเด็กแต่ละคน นำความรู้ใหม่ๆ ที่ได้รับการอบรมมาใช้ ถ้าเด็กไม่เข้าใจนั่นคือ ครูจะต้องยืดหยุ่นและทดลองการสอนใหม่ๆ เสมอ ไม่โกรธง่าย ไม่โมโหง่าย ไม่ตกใจและตื่นเต้นจนเกินไปโดยตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูและเด็กอยู่เสมอ<sup>109</sup> มีอารมณ์ร่วมกับเด็กรู้จักรับฟังพิจารณาเรื่องราวปัญหาและชี้แจงกับเด็กอย่างมีเหตุผล

การอบรมเชิงปฏิบัติการส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาด้านความรับผิดชอบและความเป็นตัวของตัวเอง ทั้งนี้อาจเพราะการอบรมเชิงปฏิบัติการช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูให้มีความรับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการอบรมเชิงปฏิบัติการจะให้ผลทางบวกอย่างน้อยก็เกิดความกระตือรือร้นต่อการทำงานมากขึ้นและได้อบรมหรือเห็นแบบอย่างที่ดีเพื่อนำไปปรับปรุงงานของตนให้ดียิ่งขึ้น<sup>110</sup>

<sup>109</sup>V.L. Hill, “Beginning, First Teacher Perception of Characteristic of Effective Teaching,” *Dissertation Abstracts International* 50 (August 1989) : 3571 – A.

<sup>110</sup>กิติมา ปรีดีดิลก, *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น* (กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต, 2532), 288.

นอกจากนี้การอบรมเชิงปฏิบัติการส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาด้านการสร้าง คุณความดีและการเป็นสมาชิกขององค์กร ตามที่กิติมา ปรีดีดิลก<sup>111</sup> กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ มีความสำคัญในสังคมประชาธิปไตย ซึ่งถือว่าการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นสร้างความเข้าใจอันดี ในการทำงานร่วมกัน หากครูนำวิถีแห่งประชาธิปไตยจากการอบรมเชิงปฏิบัติการมาถ่ายทอดให้กับ เด็ก เปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้ตามหลักประชาธิปไตย เคารพต่อระเบียบวินัย กฎเกณฑ์มีวินัยใน ตนเอง ตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมแสดงความคิดเห็นและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้โดยยึด หลักประชาธิปไตยและจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จะช่วยให้เด็กซึมซับและ เรียนรู้วิถีประชาธิปไตยจากประสบการณ์ตรง<sup>112</sup> ส่งผลให้เด็กสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและ เติบโตเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในอนาคต

การอบรมเชิงปฏิบัติการส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาด้านความพึงพอใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะดังกล่าวข้างต้นว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการร่วมกันแก้ปัญหาทาง ภาคปฏิบัติในระหว่างจัดการเรียนรู้ ทั้งครูที่เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการมีความสนใจที่จะแก้ไขปัญหา ร่วมกัน ซึ่งผลงานจากการปฏิบัติสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที ดังนั้นเมื่อครูได้รับการอบรม เชิงปฏิบัติการแล้วครูสามารถนำผลงานจากการอบรมมาใช้จัดการเรียนรู้ อาจเป็นสิ่งแปลกใหม่ น่าสนใจทำให้เด็กได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย ผู้ปกครอง และชุมชนย่อมพึงพอใจกับการจัดการ เรียนรู้ที่เด็กได้รับจากโรงเรียน

5. การอบรมทางไกลส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ เป็นวิธีการฝึกอบรมสมัยใหม่ที่เริ่มใช้มากขึ้น โดยผู้เข้ารับฝึกอบรมไม่ต้องเข้ารับการบรรยายใน ชั้นเรียน แต่อาจรับการฝึกอบรมอยู่ที่บ้านหรือที่ทำงานผ่านสื่ออบรม เช่น ตำรา แบบฝึกอบรมด้วย ตนเอง (programmed instruction) เทปคำบรรยาย (audio tape cassettes) หรือภาพทัศน์ (video tape) เป็นต้น วิธีการนี้อาจต้องใช้เวลาในการฝึกอบรมแต่ละ โครงการนานกว่าปกติแต่เป็นวิธีการที่ ประหยัด สามารถจัดครอบคลุมพื้นที่และจำนวนผู้เข้ารับการอบรมได้จำนวนมากทั่วประเทศ เพิ่มโอกาสให้ครูที่อยู่ห่างไกลเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาโดยไม่ต้องเสียเวลา ค่าใช้จ่ายของตน และของทางราชการเป็นจำนวนมากในการเดินทางไปเข้ารับการอบรมตามที่ราชการจัดขึ้นตามปกติ ซึ่งการอบรมทางไกลส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาด้านความรู้เชิงวิชาการและภาระหน้าที่

<sup>111</sup> เรื่องเดียวกัน, 117.

<sup>112</sup> สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, แนวการจัดประสบการณ์ระดับ อนุบาลศึกษา, 1-11.



ในการให้ความรู้ ดังจะเห็นว่าในการอบรมมักจะเน้นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การจัดทำสื่อการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ซึ่งช่วยเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการแก่ครูที่รับการอบรมและครูสามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของตนให้สามารถสนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

การอบรมทางไกลส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาด้านปัจเจกบุคคลและการปรับตัวเข้ากับสังคม ซึ่งพบว่าบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างของเด็กและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมท้องถิ่น เด็กสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของแนวการจัดการประสบการณ์ระดับก่อนประถมศึกษา<sup>113</sup> ที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรัก ความชื่นชม ความภูมิใจในศิลปวัฒนธรรม ประเพณีที่งดงามและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งการประมวลความรู้ที่ได้จากการอบรมทางไกลจะช่วยให้ครูวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อฝึกให้เด็กปรับตัวในการเล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

สำหรับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาตนเอง การศึกษาดูงาน การพัฒนาทีมงาน การนิเทศทางไกล การให้คำปรึกษา การเผยแพร่ผลงาน การจัดนิทรรศการ การใช้ชุดฝึกอบรม พบว่าต่างมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (คือ 0.836 , 0.798 , 0.763 , 0.791 , 0.819 , 0.836 , 0.752 และ 0.805 ตามลำดับ) ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าแม้การพัฒนาตนเอง การศึกษาดูงาน การพัฒนาทีมงาน การนิเทศทางไกล การให้คำปรึกษา การเผยแพร่ผลงาน การจัดนิทรรศการ การใช้ชุดฝึกอบรมจะไม่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาก็ตาม แต่ก็ยังเป็นปัจจัยส่งเสริมให้ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการนิเทศภายในและการอบรมเชิงปฏิบัติการส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา

<sup>113</sup> เรื่องเดียวกัน, 1 – 11.

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นทางเลือกนำไปปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพดังนี้

1. ผู้บริหาร โรงเรียนควรจะร่วมมือกับทุกฝ่ายในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอย่างหลากหลายให้เป็นระบบและต่อเนื่อง ควรพิจารณาเพิ่มประสิทธิภาพระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาให้มีความต่อเนื่องชัดเจน เช่น นำระบบการประเมินมาใช้วิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและกระตุ้นให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง เพราะเมื่อพิจารณารายละเอียดกิจกรรมการพัฒนากุศลกรแต่ละกิจกรรม พบว่ายังมีกิจกรรมการพัฒนากุศลกรบางกิจกรรมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางและจากข้อคำถามแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีการติดตามผล ประเมินผลการจัดกิจกรรมไม่ต่อเนื่อง ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ได้ผลเท่าที่ควร เพราะหากการติดตามประเมินผลไม่ต่อเนื่อง การนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์จึงเกิดไม่เต็มที่ ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดและโรงเรียนควรสร้างเครื่องมือในการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาและนำมาใช้ให้ต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลการพัฒนาอย่างแท้จริง ทั้งควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำผลจากการพัฒนามาขยายผลสู่เพื่อนร่วมงานในลักษณะเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาการศึกษาให้ดีขึ้น

2. โรงเรียนควรส่งเสริมการนิเทศภายในในระดับก่อนประถมศึกษาให้เป็นระบบและต่อเนื่องมากขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรระดับก่อนประถมศึกษา ร่วมกันศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาสำหรับเป็นข้อมูลในการนิเทศ รวมทั้งผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครูระดับก่อนประถมศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนแตกต่างจากการจัดการศึกษาในระดับอื่น เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา

นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศควรร่วมกันสร้างสื่อ เครื่องมือและวิธีการนิเทศที่ดี เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาให้ตรงจุดอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดเวลา สามารถตรวจสอบวิเคราะห์ผลได้ถูกต้อง ในขณะที่การอบรมต่างๆ ควรวางแผนจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการให้สอดคล้องกับความต้องการความจำเป็นของบุคลากร รวมทั้งจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนากุศลกรตามลำดับความสำคัญของการพัฒนาและอาจใช้กระบวนการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On – the job training) เพื่อประหยัดเวลาและแก้ปัญหา นักเรียนไม่มีครูดูแลขณะที่เข้ารับการอบรมได้ด้วย

3. โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูเขียนบทความ ตำราทางวิชาการหรือทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้และจัดให้มีจดหมายข่าว วารสารหรือจุลสารและผลงาน ครูรวมทั้งจัดให้มีการนำเสนอผลงานทางวิชาการให้แก่เพื่อนครูในโรงเรียน โดยผู้บริหาร ควรกระตุ้นและให้ความรู้แก่ครูระดับก่อนประถมศึกษาเกี่ยวกับการเผยแพร่ผลงาน ซึ่งอาจเชิญวิทยากรที่ เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เฉพาะเรื่อง เช่น การเขียนผลงาน การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการและวางแผนร่วมกันให้ครูจัดทำวารสารเผยแพร่ ทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ อย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานทางวิชาการอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อประชาสัมพันธ์ ผลงานของครู นักเรียนต่อเพื่อนครูด้วยกัน ผู้ปกครอง ชุมชนซึ่งเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู โรงเรียนและชุมชนได้อีกทางหนึ่ง

4. โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของนักเรียน ชุมชนและท้องถิ่น โดยส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชน หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษามากขึ้น

5. การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สื่อการเรียนการสอนถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะเป็นตัวกระตุ้นความสนใจและเป็นประสบการณ์ตรงให้เด็กเกิดการเรียนรู้ ดังนั้นโรงเรียนควรจัดสรรงบประมาณในการจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก ควรส่งเสริมให้ครูจัดทำและใช้สื่อที่เป็นวัสดุในท้องถิ่นตามความเหมาะสม หรือเชิญภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสาธิตวิธีการจัดทำสื่อต่างๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมให้ครูจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน นอกโรงเรียนให้เหมาะสมเป็นแหล่งเรียนรู้และเชื่อมโยงเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นด้วย

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงประเมินผล และติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว เพื่อติดตามผลในการพัฒนามุคลากรและนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

2. ควรมีการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา การจัดระบบสารสนเทศของ โรงเรียน ประถมศึกษาเพื่อนำผลมาเป็นข้อมูลในการพัฒนามุคลากรต่อไป

3. ควรมีการดำเนินการวิจัยและพัฒนา (Reserch and Development) คือการดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และนำผลการวิจัยไปทำโครงการ เพื่อแก้ปัญหาผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษานั้นๆ แล้ววิจัยผลจากการแก้ปัญหาอีกครั้ง เพื่อจะเกิดประโยชน์ในการจัดการศึกษาที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

กรมวิชาการ. คู่มือการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา การนิเทศ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2539.

กองวิจัยทางการศึกษา. “รายงานการวิจัยการจัดการศึกษา ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษาของไทยในทศวรรษหน้า ที่สอดคล้องกับลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางสังคม.” เอกสารการวิจัยทางการศึกษา ฉบับ 126 / 2534. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2534.

กิตติมา ปรีดีดิถก. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต, 2532.

ขรรค์ชัย อ่อนมี. “การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

งามนิจ จันทร. “สภาพและปัญหาการพัฒนานุเคราะห์ทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

จตุภูมิ แจ่มหม้อ. “การศึกษากระบวนการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

จิรภา สินธุนาวา. “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมคุมประพฤติ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

โถมยง ชมภูคำ. “ศึกษาความต้องการการพัฒนาพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2541.

ชวน เฉลิมโถม. “การศึกษาวิธีการพัฒนานุเคราะห์ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2535 ในเขตการศึกษา 6.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

ชูชัย สมितिไกร. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

รายงานการวิจัยเรื่อง การจัดหาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย : การเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่มีผลการดำเนินงานดีและไม่ดี. เชียงใหม่ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2541.

ฉนพพล เสนาะคนตรี. “การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.

ดวงเดือน วงสินธุ์. “การจัดประสบการณ์เด็กเล็ก.” สารพัฒนาหลักสูตร 19 , 94 (มกราคม 2533) : 20 – 24.

ดุสิต ทิวถนอม. การนิเทศการศึกษา หลักการและการปฏิบัติ. นครปฐม : โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2540.

ธานี อำภาวษ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการจัดประสบการณ์ของครูกับพัฒนาการของนักเรียนชั้นอนุบาล สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2537.

ธีระยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. “การพัฒนาบุคคล.” ใน เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 7 – 9 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2530.

ธีระยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์และคณะ. การศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 – 2539. ม.ป.ท., 2530.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัท เอส เอ็ม เอ็ม, 2534.

บัญญัติ โพธิ์เสนา. “ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.

บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ. “เทคนิคการเป็นวิทยากร.” วารสารชนารักษ์ 17 , 2 (มีนาคม – เมษายน 2537) : 49 – 56.

บุญเยี่ยม จิตรดอน. “บทบาทของครูและผู้เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย.” เอกสารการสอนชุดวิชาฝึกอบรมครูและผู้เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย หน่วยที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533.

- บุญเลิศ ไพรินทร์. “เครื่องมือสอดแทรกและพัฒนาองค์การระดับบุคคลและระหว่างบุคคล.”  
ใน เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 7  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี : สำนักพิมพ์สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2530.
- ประเทือง สภาพัคตร์. “การพัฒนากุศลกรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ  
ประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.
- ปราโมทย์ ส่งสิงห์. “การศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนากุศลกรของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน  
ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา,  
2537.
- ปรีดา ศรีเสขมาตย์. “การศึกษาเพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนากุศลกรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร  
มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2542.
- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, 2526.  
: ประสบการณ์ในการบริหารบุคคลกร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2542.
- \_\_\_\_\_. หลักการบริหารโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2526.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2531.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ม.ป.ท., 2538.
- พัชรี สวนแก้ว. จิตวิทยาพัฒนาการและการดูแลเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2536.
- ภิญโญ สาร. หลักการการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2526.
- มณีวรรณ นามโสม. “การประเมินโครงการการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม, 2535.
- มะลิ คงสกุล. “การจัดกิจกรรมการพัฒนากุศลกรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ  
ประถมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสงคราม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร  
มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2543.

- เยาวพา เดชะคุปต์. การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2536.
- \_\_\_\_\_. การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ : เอพี กราฟฟิกส์ ดีไซน์, 2542.
- \_\_\_\_\_. “รูปแบบการจัดการศึกษาปฐมวัยในทศวรรษหน้า (2541 - 2550).” วารสารการศึกษาปฐมวัย 1,3 (กรกฎาคม 2540) : 11 – 12
- รุ่ง พูลสวัสดิ์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ม.ป.ป.
- วรรณิ พุกกะวัน. ความต้องการของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2539.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. ลับ – เฉพาะผู้เป็นหรือกำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นครหลวง : ไทยอนุเคราะห์ไทย, ม.ป.ป.
- วันดี วุฒิโกก. “คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของครูอนุบาลในทัศนะของครูใหญ่ ครู และผู้ปกครองในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- วิชัย ต้นศิริ. โฉมหน้าการศึกษาไทยในอนาคต : แนวคิดและบทวิเคราะห์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- วิยะดา จงบรรจบ. “กลยุทธ์การเป็นวิทยากรฝึกอบรม.” วารสารการศึกษาต่อเนื่อง 3,7 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2538) : 16 – 19.
- สกล รุ่งโรจน์. “การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนามูลฐานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- สังัด อุทรานันท์. การนิเทศศึกษาลักษณะทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2529.
- สนาน ทองสอน. “ทรรษนะของครูประถมศึกษาที่มีต่อบทบาทการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2533.

- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมพร เสวีวัลลภ. “การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- สุพล วังสินธ์. “หลักการในการพัฒนาบุคคล.” วารสารแนะแนว 24 , 128 (เม.ย. – พ.ค. 2533) : 59.
- สุเทพ ธรรมภิบาลอุดม. “การประหยัดในการบริหารงานบุคคล.” ข้าราชการ 1,27 (มกราคม 2524) : 27.
- สุริย์พร สุนทรสารทูล. “การดำเนินงานการพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- เสรี ลาซโรจน์. “แนวคิดและวิธีการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา” ใน รายงานการวิจัยเพื่อปรับตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการระดับ 9. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2531.
- สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2543. กาญจนบุรี : ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี, 2542.
- \_\_\_\_\_ . ข้อมูลทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. กาญจนบุรี:ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี, 2543.
- สำนักงานข้าราชการครู. คู่มือการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ, 2537.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การปฏิรูปการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.
- \_\_\_\_\_ . การประกันคุณภาพการศึกษา เทคนิคการพัฒนางานเพื่อเข้าสู่มาตรฐาน เล่มที่6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541.
- \_\_\_\_\_ . การพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : สถาบันแห่งชาติเพื่อการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543.
- \_\_\_\_\_ . ความรู้เพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ : องค์การคำคุรุสภา, 2542.
- \_\_\_\_\_ . คู่มือการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2539.



สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. คู่มือการบริหารโรงเรียน : การดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2534.

\_\_\_\_\_ . แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2539.

\_\_\_\_\_ . แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพฯ : อรรถผลการพิมพ์, 2539.

\_\_\_\_\_ . แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535. ม.ป.ท., 2535.

\_\_\_\_\_ . แนวการจัดประสบการณ์ระดับอนุบาลศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2538.

\_\_\_\_\_ . ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา สปช. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, ม.ป.ป .

\_\_\_\_\_ . เอกสารทางวิชาการชุดนวัตกรรมกรณีศึกษา : กรณีศึกษาทางไกล. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2532.

\_\_\_\_\_ . 20 ปีสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2543.

อรพินทร์ กุลประภา. “การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

### ภาษาต่างประเทศ

Best, John W. Research in Education. 4<sup>th</sup> ed. New Jersey : Prentice – Hall , Inc., 1981.

Bishob, Leslie J. Staff Development and Instructional Improvement Plans and Procedures. Boston : Allyn and Bacon , 1976.

Castetter, William B. The Personnel Function in Education Administration. New York : Macmillian Publishing Co., Inc., 1976.

Chruden, Herbert J., and Sherman, Arthur W. “The Nature and Development of the Personnel Field.” In Personnel Management. Cincinnati Ohio : South – West , 1968.

Cronbach, Lee J. Essentials of Psychology Testing. 3<sup>rd</sup> ed. New York : Harper & Row Publishers, 1974.

Guff, Jerry G. Toward Faculty Renewal. California : Jossey – Base , 1975.

Harbison, Frederick, and Myers Charles A. Educational, Manpower, and Economic Growth. New York : McGraw – Hill Book Company, 1964.

- Harris, B.M. Supervisory Behavior in Education. 3<sup>rd</sup> ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, 1985.
- Hill, V.L. “Beginning, First Teacher Perception of Characteristic of Effective Teaching.”  
Dissertation Abstracts International 50 (August 1989) : 3571 – A.
- Judson, A.S. A Management’s Guide to Making Changes. New York : Wiley, 1966.
- Likert, Rensis. New Pattern of Management . New York : McGraw Hill Book Company, 1961.
- Menges, Robert J., and Lavinson, Judy. Teaching Improving and Instructional Quality.  
Washington D.C. : American Association for Higher Education, 1978.
- Miller, Lawrence M. Behavior Management. New York : John Willey & Sons, 1978.
- Mistry, Romy J. “Improving College Teaching : Model Faculty Development Programm for an  
Indian Unitary University.” Dissertation Abstracts 39 (August 1978) : 703 A.
- Neagley, Rosel L., and Evans, Dean N. Handbook for Effective Supervision of Instruction.  
New Jersey : Prentice – Hall, 1964.
- Salvia, John, and Ysseldyke, James E. Assessment. 6<sup>th</sup> ed. Boston : Houghton Mifflin Company,  
1995.
- Spears, Harold. Improving the Supervision of Instruction. New York : Prentice – Hall, 1953.

มหาวិทยาลัยศิลปากร ภาคผนวก สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



ที่ ทม 1106.02/490

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
นครปฐม 73000

๘ กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางพิณทิพย์ จงศักดิ์สวัสดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนา  
บุคลากรและผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี”

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางพิณทิพย์ จงศักดิ์สวัสดิ์  
ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปใช้ในการวิจัย  
กลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรพจน์ มุรพันธ์)  
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 3421 9136



ที่ ทม (นฐ) 1109/ 1786

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

3 กันยายน 2545

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่อโรงเรียนที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางพิมพ์พิชญ์ จงศักดิ์สวัสดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา นวัตกรรมและผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ครูผู้สอน ระดับก่อนประถมศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการ ทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้ง โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ กองคล้าย)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 034243435 , 034218788

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## แบบสอบถามการวิจัย

## เรื่อง

การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา  
ของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

- |  |                                  |                            |
|--|----------------------------------|----------------------------|
| 1. เพศ   |                                  | สำหรับผู้วิจัย             |
| ( ) ชาย  | ( ) หญิง                         | <input type="checkbox"/> 1 |
| 2. อายุ  |                                  |                            |
| ( ) 21 – 30 ปี   | ( ) 31 – 40 ปี                   |                            |
| ( ) 41 – 50 ปี   | ( ) 51 ปีขึ้นไป                  | <input type="checkbox"/> 2 |
| 3. อายุราชการ  |                                  |                            |
| ( ) ไม่เกิน 5 ปี   | ( ) 6 – 10 ปี                    |                            |
| ( ) 11 – 15 ปี   | ( ) 16 – 20 ปี                   |                            |
| ( ) 21 ปีขึ้นไป  |                                  | <input type="checkbox"/> 3 |
| 4. ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน                            |                                  |                            |
| ( ) ไม่เกิน 5 ปี   | ( ) 6 – 10 ปี                    |                            |
| ( ) 11- 15 ปี  | ( ) 15 ปีขึ้นไป                  | <input type="checkbox"/> 4 |
| 5. ระดับการศึกษา   |                                  |                            |
| ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี   | ( ) ปริญญาตรี                    |                            |
| ( ) สูงกว่าปริญญาตรี   |                                  | <input type="checkbox"/> 5 |
| 6. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน  |                                  |                            |
| ( ) ผู้บริหาร  | ( ) ครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษา |                            |
| ( ) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน                                 |                                  | <input type="checkbox"/> 6 |
| 7. โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติราชการอยู่ในปัจจุบันเป็นโรงเรียนขนาด      |                                  |                            |
| ( ) เล็ก จำนวน น.ร. <input type="checkbox"/> 120 – 300 คน          | ( ) กลาง จำนวน น.ร. 301 – 600 คน |                            |
| ( ) ใหญ่ จำนวน น.ร. 601 – 1,501 คนขึ้นไป                           |                                  | <input type="checkbox"/> 7 |
| 8. โรงเรียนของท่านสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ (โปรดระบุ)..... |                                  |                            |
| .....  |                                  | <input type="checkbox"/> 8 |



**คำชี้แจง** การตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ตัวเลขที่กำหนดในช่องระดับการปฏิบัติ มีความหมาย ดังนี้

ระดับ 1	คือ	มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นประมาณร้อยละ 20 ของกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด
ระดับ 2	คือ	มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นประมาณร้อยละ 35 ของกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด
ระดับ 3	คือ	มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นประมาณร้อยละ 50 ของกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด
ระดับ 4	คือ	มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก คิดเป็นประมาณร้อยละ 65 ของกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด
ระดับ 5	คือ	มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นประมาณร้อยละ 80 ของกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด

### ตัวอย่าง

ตอนที่ 2 กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษา

ข้อ	กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
0	โรงเรียนจัดประชุมชี้แจงบุคลากรเกี่ยวกับรายละเอียดของหลักสูตร.....	✓	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 00

จากตัวอย่างท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มากที่สุด แสดงว่าโรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการ “จัดประชุมชี้แจงบุคลากรเกี่ยวกับรายละเอียดของหลักสูตร” อยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับการปฏิบัติ เกี่ยวกับกิจกรรมที่โรงเรียนของท่านใช้ในการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาในปีการศึกษา 2544

ข้อ	กิจกรรมที่โรงเรียนใช้ในการพัฒนาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
1.	การประชุมสัมมนาทางวิชาการ ส่งเสริมให้ครูไปประชุมสัมมนาทางวิชาการทั้งในระดับกลุ่มโรงเรียน ระดับอำเภอและจังหวัด.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 9
2.	มีการสำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 10
3.	มีการคัดเลือกครูเข้าร่วมประชุมสัมมนา โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 11
4.	กระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานและแก้ไข ข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 12
5.	ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 13
6.	มีการจัดทำหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการที่สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 14
7.	หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการมีการติดตามประเมินผลว่าครูนำความรู้มาใช้ได้เพียงใด.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 15

ข้อ	กิจกรรมที่โรงเรียนใช้ในการพัฒนาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
8.	<b>การพัฒนาตนเอง</b> ส่งเสริมให้ครูประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองและจัดทำแผนงานการพัฒนาตนเองในเรื่องที่บกพร่องหรือต้องปรับปรุง... ..	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 16
9.	โรงเรียนส่งเสริมและให้บริการในทุกด้านเพื่อให้ครูได้พัฒนางานด้วยตนเอง..	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 17
10.	ส่งเสริมให้ครูใช้เวลาว่างจากการปฏิบัติงานประจำศึกษานโยบายแผนงาน การจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ เช่น การผลิตสื่อการวิเคราะห์หลักสูตร.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 18
11.	<b>การศึกษาดูงาน</b> มีการวางแผนโครงการให้ครูไปศึกษาดูงานไว้อย่างชัดเจน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 19
12.	จัดให้ครูได้ไปศึกษานอกสถานที่เพื่อเยี่ยมชมและศึกษาวิธีการทำงานจากสถานศึกษาและแหล่งวิชาการต่างๆ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 20
13.	จัดให้มีการนำเสนอรายงานที่ได้จากการศึกษาดูงานในที่ประชุมโรงเรียน....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 21
14.	<b>การเป็นวิทยากรในและนอกสถานที่</b> ส่งเสริมให้ครูถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ให้เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับรู้.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 22
15.	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูที่มีความรู้ความชำนาญเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ในโรงเรียนและชุมชน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 23

16.	ส่งเสริมให้ครูไปฝึกประสบการณ์ต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อมาเป็นวิทยากรบรรยายและสาธิต ของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 24
<b>การพัฒนาทีมงาน</b>							
17.	เปิดโอกาสให้ครูวางแผนและกำหนด เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 25
18.	ส่งเสริมกระบวนการกลุ่มเพื่อให้ครู สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 26
19.	ส่งเสริมให้ครูจัดตั้งกลุ่มพัฒนาคุณภาพ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการ เรียนรู้ร่วมกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 27
<b>การนิเทศภายใน</b>							
20.	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ครูและ ผู้บริหารดำเนินการร่วมกันเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายทางการศึกษากำหนด.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 28
21.	โรงเรียนมีแผนการนิเทศภายในอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 29
22.	โรงเรียนมีการนิเทศที่หลากหลาย โดย เพื่อนครูผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 30
<b>การนิเทศทางไกล</b>							
23.	ส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ข่าวสารจาก สื่อต่างๆในการนิเทศทางไกลเพื่อพัฒนา กระบวนการทำงานของครู.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 31

24.	จัดให้ครูได้ศึกษาและใช้สิ่งที่เป็นกรณีเทศทางไกลจากสื่อ เช่น จากชุมชนเทศทางไกล.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>	32
25.	ประชาสัมพันธ์ให้ครูทราบถึงกำหนดการกรณีเทศทางไกล.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>	33
<b>การให้คำปรึกษา</b>								
26.	มีการให้คำปรึกษาแนะนำตามความต้องการของครูเมื่อเกิดปัญหาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>	34
27.	จัดครูที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่เพื่อนครู.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>	35
28.	มีการจัดให้คำปรึกษาโดยหัวหน้าระดับฝ่ายวิชาการและผู้บริหาร.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>	36
29.	การดำเนินการให้คำปรึกษามีการทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>	37
<b>การเผยแพร่ผลงาน</b>								
30.	จัดกิจกรรมให้ครูได้รับความรู้จากเอกสาร ตำราหรือความก้าวหน้าทางวิชาการในรูปแบบต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>	38
31.	ส่งเสริมให้ครูเขียนบทความ ตำราทางวิชาการหรือทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>	39
32.	โรงเรียนจัดให้มีจดหมายข่าว วารสารหรือจุดสารเพื่อเผยแพร่ข่าวสารและผลงานของครู.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>	40

ข้อ	กิจกรรมที่โรงเรียนใช้ในการพัฒนาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
33.	จัดให้มีการนำเสนอผลงานทางวิชาการให้แก่เพื่อนครูในโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 41
<b>การจัดนิทรรศการ</b>							
34.	มีการนำความรู้ข่าวสารผลงานของโรงเรียนมาจัดแสดงเพื่อนำเสนอความรู้หรือประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านต่างๆให้ชุมชนและบุคคลทั่วไปได้ทราบ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 42
35.	โรงเรียนให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการจัดนิทรรศการของโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 43
36.	จัดระบบประเมินและวัสดุต่างๆที่เพียงพอเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในการจัดนิทรรศการ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 44
<b>การใช้ชุดฝึกอบรม</b>							
37.	จัดหาและส่งเสริมให้ครูใช้ชุดฝึกอบรมหรือชุดฝึกปฏิบัติเรื่องต่างๆที่น่าสนใจเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 45
38.	ส่งเสริมให้ครูใช้มวลประสบการณ์ความรู้ที่ได้จากการใช้ชุดฝึกอบรมไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 46
39.	ติดตามประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 47



**คำชี้แจง** การตอบแบบสอบถามตอนที่ 3 ตัวเลขที่กำหนดในช่องผลที่เกิดขึ้น มีความหมาย ดังนี้

ระดับ 1	คือ	เกิดผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุดคิดเป็นประมาณร้อยละ 20 ของผลทั้งหมด
ระดับ 2	คือ	เกิดผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาอยู่ในระดับน้อยคิดเป็นประมาณร้อยละ 35 ของผลทั้งหมด
ระดับ 3	คือ	เกิดผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นประมาณร้อยละ 50 ของผลทั้งหมด
ระดับ 4	คือ	เกิดผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาอยู่ในระดับมากคิดเป็นประมาณร้อยละ 65 ของผลทั้งหมด
ระดับ 5	คือ	เกิดผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดคิดเป็นประมาณร้อยละ 80 ของผลทั้งหมด

### ตัวอย่าง

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาเมื่อมีการพัฒนา

#### บุคลากร

ข้อ	ตัวบ่งชี้ผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา	ผลที่เกิดขึ้น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
0	ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ.....	✓	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 00

จากตัวอย่างท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง **มากที่สุด** แสดงว่าเมื่อมีการพัฒนาบุคลากรแล้ว “ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ” อยู่ในระดับมากที่สุด



**ตอนที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาเมื่อมีการพัฒนาบุคลากร

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ผลที่เกิดขึ้น เกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในโรงเรียนของท่าน เมื่อมีการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	ตัวบ่งชี้ผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา	ผลที่เกิดขึ้น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
1.	<b>การแสดงผลและการมีส่วนร่วม</b> ครูสามารถปฏิบัติงานและเสนอแนวคิดในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 51
2.	ครูให้ความร่วมมือและเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 52
3.	ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 53
4.	<b>ความสามารถในการควบคุมตนเองและการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ</b> ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนางานของตนในส่วนที่บกพร่องได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 54
5.	ครูสามารถปรับตัวและควบคุมตัวเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 55
6.	ครูมีการสร้างและพัฒนาทักษะต่างๆในการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 56

ข้อ	ตัวบ่งชี้ผลที่เกิดขึ้นใน การจัดการศึกษา	ผลที่เกิดขึ้น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	<b>สุขภาพกายและจิตใจ</b>						
7.	ครูสามารถปฏิบัติตนอย่างเรียบง่ายและเป็นแบบอย่างที่ดี.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 57
8.	ครูคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานและดูแลสุขภาพตนเองได้อย่างเหมาะสม.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 58
9.	ครูมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 59
	<b>ความรับผิดชอบและความเป็นตัวของ ตัวเอง</b>						
10.	ครูปฏิบัติตนได้ถูกต้องเหมาะสมเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 60
11.	ครูสามารถให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนตามความสามารถของตน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 61
12.	ครูร่วมคิดและแก้ปัญหาต่างๆของชุมชน เช่น ความสกปรก การจราจร ดูแลรักษาสิ่งที่เป็นสาธารณะประโยชน์.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 62
13.	ครูเอาใจใส่และรับผิดชอบในการทำงาน รู้จักหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 63
	<b>การสร้างคุณความดีและเป็นสมาชิก ขององค์กร</b>						
14.	ครูเคารพต่อระเบียบวินัยกฎเกณฑ์ และมีวินัยในตนเอง.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 64

15.	ครูตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมแสดงความคิดเห็นและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้โดยยึดหลักประชาธิปไตย....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 65
16.	ครูร่วมเป็นอาสาสมัครบำเพ็ญประโยชน์และสร้างสรรค์ความเจริญให้ชุมชน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 66
	<b>ความรู้เชิงวิชาการและภาระหน้าที่ในการให้ความรู้</b>						
17.	ครูมีความสามารถในการสื่อสารและสื่อความหมายได้ตรงและชัดเจน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 67
18.	ครูสามารถติดต่อประสานงานกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและผู้ปกครองได้เป็นอย่างดี.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 68
19.	ครูสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 69
20.	ครูยอมรับความคิดเห็นและข้อโต้แย้งของผู้อื่น.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 70
21.	ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาต่างๆอย่างมีเหตุผล.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 71
22.	ครูมีความรู้และเข้าใจหลักสูตรระดับก่อนประถมศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 72
23.	ครูสามารถจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 73
24.	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีได้ตามความเหมาะสม.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 74
25.	ครูสามารถคิดค้นและนำเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่แปลกใหม่มาใช้ได้.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 75

ข้อ	ตัวบ่งชี้ผลที่เกิดขึ้นใน การจัดการศึกษา	ผลที่เกิดขึ้น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
26.	ครูสามารถผลิตและใช้สื่อที่มีเทคโนโลยีตามสมัยนิยมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ต่างๆได้ด้วยตนเอง.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 76
	<b>ปัจเจกบุคคลและการปรับตัวเข้ากับสังคม</b>						
27.	ครูสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ...	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 77
28.	ครูมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบและปฏิบัติตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 78
29.	ครูปฏิบัติงานเต็มความสามารถไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 79
30.	ครูคำนึงถึงความพร้อมและความแตกต่างระหว่างบุคคลทุกครั้งในการจัดการเรียนรู้.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 80
31.	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมวัฒนธรรมท้องถิ่นและสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 81
32.	ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 82
33.	ครูยอมรับการกระทำของตนทั้งผลดีและผลเสีย พร้อมทั้งปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 83

ข้อ	ตัวบ่งชี้ผลที่เกิดขึ้นใน การจัดการศึกษา	ผลที่เกิดขึ้น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
34.	ความพึงพอใจ นักเรียนพึงพอใจกับประสบการณ์ที่ ได้รับจากโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 84
35.	ผู้ปกครองพึงพอใจกับการจัดการศึกษา ที่บุตรหลานของตนได้รับจากโรงเรียน .....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 85
36.	ชุมชนพึงพอใจกับการจัดการศึกษาที่ นักเรียนได้รับจากโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 86

ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาในโรงเรียนของท่านมีผลต่อผลที่  
เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในด้านอื่นๆ อย่างไรบ้าง

.....  
มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

ขอบพระคุณค่ะ

มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาคผนวก ค สงวนลิขสิทธิ์  
ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้จากการประเมินเครื่องมือการวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้จากการประเมินเครื่องมือการวิจัย

ข้อ	กิจกรรมที่โรงเรียนใช้ในการพัฒนาบุคลากร	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	<b>การประชุมสัมมนาทางวิชาการ</b>					
1.	ส่งเสริมให้ครูไปประชุมสัมมนาทางวิชาการทั้งในระดับกลุ่ม โรงเรียน ระดับอำเภอและจังหวัด.....	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
2.	มีการสำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน.....	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
3.	มีการคัดเลือกครูเข้าร่วมประชุมสัมมนาโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน.....	0	+1	+1	0.67	มีความสอดคล้อง
	<b>การอบรมเชิงปฏิบัติการ</b>					
4.	กระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานและแก้ไขข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	+1	0	+1	0.67	มีความสอดคล้อง
5.	ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอน.....	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
6.	มีการจัดทำหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการที่สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอน.....	0	+1	+1	0.67	มีความสอดคล้อง
7.	หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการมีการติดตามประเมินผลว่าครูนำความรู้มาใช้ได้เพียงใด.....	0	+1	+1	0.67	มีความสอดคล้อง
	<b>การพัฒนาตนเอง</b>					
8.	ส่งเสริมให้ครูประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองและจัดทำแผนงานการพัฒนาตนเองในเรื่องที่บกพร่องหรือต้องปรับปรุง.....	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
9.	โรงเรียนส่งเสริมและให้บริการในทุกด้านเพื่อให้ครูได้พัฒนางานด้วยตนเอง.....	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
10.	ส่งเสริมให้ครูใช้เวลาว่างจากการปฏิบัติงานประจำศึกษานโยบาย แผนงาน การจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ เช่น การผลิตสื่อ การวิเคราะห์หลักสูตร.....	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

ข้อ	กิจกรรมที่โรงเรียนใช้ในการพัฒนาบุคลากร	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	<b>การศึกษาดูงาน</b>					
11.	มีการวางแผนโครงการให้ครูไปศึกษาดูงานไว้อย่างชัดเจน.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
12.	จัดให้ครูได้ไปศึกษานอกสถานที่เพื่อเยี่ยมชมและศึกษาวิธีการทำงานจากสถานศึกษาและแหล่งวิชาการต่างๆ.....	0	+1	+1	0.67	มีความ สอดคล้อง
13.	จัดให้มีการนำเสนอรายงานที่ได้จากการศึกษาดูงานในที่ประชุมโรงเรียน.....	0	+1	+1	0.67	มีความ สอดคล้อง
	<b>การเป็นวิทยากรในและนอกสถานที่</b>					
14.	ส่งเสริมให้ครูถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ให้เพื่อนร่วมงานและผู้สนใจได้รับรู้.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
15.	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูที่มีความรู้ ความชำนาญเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ในโรงเรียนและชุมชน..	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
16.	ส่งเสริมให้ครูไปฝึกประสบการณ์ต่างๆ เกี่ยวกับพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อมาเป็นวิทยากรบรรยายและสาธิตของโรงเรียน.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
	<b>การพัฒนาทีมงาน</b>					
17.	เปิดโอกาสให้ครูวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
18.	ส่งเสริมกระบวนการกลุ่มเพื่อให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
19.	ส่งเสริมให้ครูจัดตั้งกลุ่มพัฒนาคุณภาพเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
	<b>การนิเทศภายใน</b>					
20.	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่างๆที่ครูและผู้บริหารทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษากำหนด.....	+1	0	+1	0.67	มีความ สอดคล้อง



ข้อ	กิจกรรมที่โรงเรียนใช้ในการพัฒนาบุคลากร	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
21.	โรงเรียนมีแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง.....	0	+1	+1	0.67	มีความสอดคล้อง
22.	โรงเรียนมีการจัดการนิเทศที่หลากหลายโดยเพื่อนครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์.....	0	+1	+1	0.67	มีความสอดคล้อง
<b>การนิเทศทางไกล</b>						
23.	ส่งเสริมให้ครูได้รับรู้ข่าวสารจากสื่อต่างๆ ในการนิเทศทางไกลเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานของครู.....	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
24.	จัดให้ครูได้ศึกษาและใช้สิ่งที่เป็นการนิเทศทางไกลจากสื่อเช่น จากชุดนิเทศทางไกล.....	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
25.	ประชาสัมพันธ์ให้ครูทราบถึงกำหนดการนิเทศทางไกล.....	+1	+1	0	0.67	มีความสอดคล้อง
<b>การให้คำปรึกษา</b>						
26.	มีการให้คำปรึกษาแนะนำตามความต้องการของครูเมื่อเกิดปัญหาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น.....	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
27.	จัดครูที่มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่เพื่อนครู.....	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
28.	มีการจัดให้คำปรึกษาโดยหัวหน้าระดับฝ่ายวิชาการและผู้บริหาร.....	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
29.	การดำเนินการให้คำปรึกษามีการทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง.....	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
<b>การเผยแพร่ผลงาน</b>						
30.	จัดกิจกรรมให้ครูได้รับความรู้จากเอกสารตำราหรือความก้าวหน้าทางวิชาการในรูปแบบต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง.....	+1	0	+1	0.67	มีความสอดคล้อง
31.	ส่งเสริมให้ครูเขียนบทความ ตำราทางวิชาการหรือทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้.....	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

ข้อ	กิจกรรมที่โรงเรียนใช้ในการพัฒนาบุคลากร	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
32.	โรงเรียนจัดให้มีจดหมายข่าว วารสาร หรือจุลสาร เพื่อเผยแพร่ข่าวสารและผลงานของครู.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
33.	จัดให้มีการนำเสนอผลงานทางวิชาการให้แก่เพื่อน ครูในโรงเรียน.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
<b>การจัดนิทรรศการ</b>						
34.	มีการนำความรู้ข่าวสาร ผลงานของโรงเรียนมาจัด แสดงเพื่อนำเสนอความรู้หรือประชาสัมพันธ์การ ดำเนินงานด้านต่างๆ ให้ชุมชนและบุคคลทั่วไปได้ ทราบ.....	+1	0	+1	0.67	มีความ สอดคล้อง
35.	โรงเรียนให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวก ในการจัดนิทรรศการของโรงเรียนและกลุ่ม  โรงเรียน.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
36.	จัดสรรงบประมาณและวัสดุต่างๆ ที่เพียงพอเพื่อ อำนวยความสะดวกในการจัดนิทรรศการ.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
<b>การใช้ชุดฝึกอบรม</b>						
37.	จัดหาและส่งเสริมให้ครูใช้ชุดฝึกอบรมและชุดฝึก ปฏิบัติเรื่องต่างๆ ที่น่าสนใจเพื่อเป็นแนวทางใน การพัฒนางาน.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
38.	ส่งเสริมให้ครูใช้มวลประสบการณ์ความรู้ที่ได้จาก การใช้ชุดฝึกอบรมไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
39.	ติดตามประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อนำมา ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
<b>การอบรมทางไกล</b>						
40.	ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมใน โรงเรียนหรือศูนย์ การอบรมทางไกลจากสถานีวิทยุและโทรทัศน์เพื่อ การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
41.	โรงเรียนแจ้งกำหนดการอบรมทางไกลในเรื่อง ต่างๆที่ น่าสนใจให้ครูทราบ.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
42.	มีการประเมินผลการอบรมทางไกลเพื่อนำมา พัฒนาการจัดการเรียนรู้.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง

ข้อ	ตัวบ่งชี้ผลที่เกิดขึ้นใน การจัดการศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนีความ สอดคล้อง  (IOC)	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	<b>การแสดงผลและการมีส่วนร่วม</b>					
1.	ครูสามารถแสดงออกในการปฏิบัติงานและเสนอ แนวคิดต่างๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ.....	0	+1	0	0.34	ไม่ สอดคล้อง
2.	ครูให้ความร่วมมือและเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมต่างๆของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
3.	ครูประสบความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายที่ กำหนด.....	+1	0	0	0.34	ไม่ สอดคล้อง
	<b>ความสามารถในการควบคุมตนเองและการปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ</b>					
4.	ครูสามารถปรับปรุงตนเองและชดเชยส่วนที่ขาดใน การทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น.....	+1	+1	-1	0.34	ไม่ สอดคล้อง
5.	ครูสามารถปรับตัวและควบคุมตัวเองใน สถานการณ์ต่างๆได้อย่างถูกต้องเหมาะสม.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
6.	ครูมีการสร้างและพัฒนาทักษะต่างๆ ในการทำงาน ให้ดียิ่งขึ้น.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
	<b>สุขภาพกายและจิตใจ</b>					
7.	ครูสามารถปฏิบัติตนอย่างเรียบง่ายและเป็นไปใน แนวทางที่ดี.....	+1	+1	0	0.67	มีความ สอดคล้อง
8.	ครูสำนึกถึงความปลอดภัยในการทำงานและดูแล สุขภาพตนเองได้อย่างเหมาะสม.....	0	+1	+1	0.67	มีความ สอดคล้อง
9.	ครูมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
	<b>ความรับผิดชอบและความเป็นตัวของตัวเอง</b>					
10.	ครูปฏิบัติตนได้ถูกต้องเหมาะสมเกิดประโยชน์ต่อ ส่วนรวม.....	+1	+1	0	0.67	มีความ สอดคล้อง
11.	ครูสามารถให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนตาม ความสามารถของตน.....	0	+1	+1	0.67	มีความ สอดคล้อง

ข้อ	ตัวบ่งชี้ผลที่เกิดขึ้นใน การจัดการศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนีความ สอดคล้อง  (IOC)	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
12.	ครูร่วมคิดและแก้ปัญหาต่างๆ ของชุมชน เช่น ความสกปรก การจราจร ดูแลรักษาสิ่งที่เป็นสาธารณประโยชน์.....	0	+1	+1	0.67	มีความ สอดคล้อง
13.	ครูเอาใจใส่และรับผิดชอบในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
14.	การสร้างคุณความดีและการเป็นสมาชิกขององค์กร ครูเคารพต่อระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ และมีวินัยในตนเอง.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
15.	ครูตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมแสดงความคิดเห็นและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้โดยยึดหลักประชาธิปไตย.....	+1	0	+1	0.67	มีความ สอดคล้อง
16.	ครูร่วมเป็นอาสาสมัครบำเพ็ญประโยชน์และ สร้างสรรค์ความเจริญให้ชุมชน.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
17.	ความรู้เชิงวิชาการและภาระหน้าที่ในการให้ความรู้ ครูมีความสามารถในการสื่อสารและสื่อ ความหมายได้ตรงและชัดเจน.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
18.	ครูสามารถติดต่อประสานงานกับผู้บริหาร เพื่อน ร่วมงานและผู้ปกครองได้เป็นอย่างดี.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
19.	ครูสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมี ประสิทธิภาพ.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
20.	ครูยอมรับความคิดเห็นและข้อโต้แย้งของผู้อื่น.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
21.	ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นใน การแก้ปัญหาต่างๆ อย่างมีเหตุผล.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
22.	ครูมีความรู้และเข้าใจหลักสูตรระดับก่อน ประถมศึกษา.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
23.	ครูมีความสามารถทางด้านศิลปะรู้จักตกแต่ง ห้องเรียนให้สวยงาม.....	0	+1	0	0.34	ไม่ สอดคล้อง

ข้อ	ตัวบ่งชี้ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อ การจัดการศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนีความ สอดคล้อง  (IOC)	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
24.	ครูสามารถผลิตและใช้เทคโนโลยีตามสมัยนิยมได้	0	+1	0	0.34	ไม่ สอดคล้อง
25.	ครูสามารถคิดค้นและนำเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่ แปลกใหม่มาใช้ได้.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
26.	ครูสามารถผลิตสื่อและจัดหาสื่อเพื่อใช้ในการ จัดการเรียนรู้ต่างๆได้ด้วยตนเอง.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
	<b>ปัจเจกบุคคลและการปรับตัวเข้ากับสังคม</b>					
27.	ครูสามารถจัดการกับอุปสรรคและแรงกดดันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ.....	0	+1	0	0.34	ไม่ สอดคล้อง
28.	ครูมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบและ ปฏิบัติตามแผนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
29.	ครูปฏิบัติงานเต็มความสามารถไม่ย่อท้อต่อ อุปสรรคในการทำงาน.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
30.	ครูคำนึงถึงความพร้อมความแตกต่างระหว่างบุคคล ทุกครั้งในการจัดการเรียนรู้.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
31.	ครูสามารถจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาพ แวดล้อม วัฒนธรรมท้องถิ่นและสามารถนำไปใช้ ในชีวิตประจำวันได้.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
32.	ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
33.	ครูยอมรับการกระทำของตนทั้งผลดีและผลเสีย พร้อมทั้งปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
	<b>ความพึงพอใจ</b>					
34.	นักเรียนพึงพอใจกับประสบการณ์ที่ได้รับจาก โรงเรียน.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
35.	ผู้ปกครองพึงพอใจกับการจัดการศึกษาที่นักเรียน ได้รับจากโรงเรียน.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง
36.	ชุมชนพึงพอใจกับการจัดการศึกษาที่นักเรียนได้รับ จากโรงเรียน.....	+1	+1	+1	1.00	มีความ สอดคล้อง

มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล  
ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	156.0500	532.6585	.6127	.9748
A2	156.6000	533.9051	.6244	.9747
A3	156.0333	533.9311	.7466	.9744
A4	156.2667	533.2497	.6929	.9745
A5	156.0500	531.6754	.7411	.9744
A6	156.9500	528.4890	.6087	.9749
A7	156.7833	528.5116	.7046	.9745
A8	156.3167	536.4234	.6772	.9746
A9	156.1667	537.2938	.6328	.9747
A10	156.3167	532.6607	.7190	.9744
A11	156.8167	536.4912	.4725	.9753
A12	156.7833	529.2573	.6534	.9747
A13	156.6667	529.3107	.6816	.9745
A14	156.5667	532.7921	.7377	.9744
A15	156.5333	528.4904	.7400	.9743
A16	156.6333	528.3379	.7325	.9744
A17	156.1500	533.2822	.6802	.9745
A18	156.0833	531.2641	.7164	.9744
A19	156.4333	532.9616	.6789	.9745
A20	156.3167	533.7116	.7711	.9743
A21	156.5667	535.9785	.5746	.9749
A22	156.6500	536.0280	.5373	.9750

A23	156.3500	533.8585	.6189	.9747
A24	156.5833	527.2302	.7570	.9743
A25	156.5000	529.9153	.6604	.9746
A26	156.3000	530.1119	.7164	.9744
A27	156.4333	532.1480	.7528	.9743
A28	156.5667	529.0972	.7119	.9744
A29	156.6667	524.9718	.8854	.9739
A30	156.5333	526.1853	.7827	.9742
A31	156.9167	522.1455	.7976	.9741
A32	156.9000	525.4136	.7664	.9742
A33	156.8167	526.6268	.7523	.9743
A34	156.9167	525.1285	.7105	.9745
A35	156.5667	532.6226	.6339	.9747
A36	156.8333	534.9887	.4677	.9755
A37	156.7667	528.5209	.7432	.9743
A38	156.6167	533.0879	.7082	.9745
A39	156.8167	528.4573	.7846	.9742
A40	156.5000	529.8814	.7148	.9744
A41	156.3833	532.5116	.6576	.9746



## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A42	156.6500	529.4856	.7164	.9744

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0

N of Items = 42

Alpha = .9751

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B1	131.6167	1041.2912	.7815	.9934
B2	131.5833	1024.6201	.9049	.9931
B3	131.5333	1028.1175	.9226	.9931
B4	131.5833	1025.8404	.9005	.9931
B5	131.5500	1028.5229	.9286	.9931
B6	131.6500	1026.9432	.9022	.9931
B7	131.4500	1023.2347	.9155	.9931
B8	131.5667	1023.8768	.8917	.9931
B9	131.5167	1019.3726	.9033	.9931
B10	131.5167	1020.6607	.9097	.9931
B11	131.6000	1028.0407	.8929	.9931
B12	131.6000	1030.8203	.8638	.9932
B13	131.5167	1025.4065	.9072	.9931
B14	131.4000	1019.3966	.9201	.9931
B15	131.4833	1025.2031	.9348	.9930
B16	131.7167	1035.0879	.8101	.9933
B17	131.6000	1030.2780	.8884	.9931
B18	131.4833	1023.7794	.9264	.9931
B19	131.5667	1024.5209	.9396	.9930
B20	131.4667	1026.6260	.8874	.9931
B21	131.4833	1024.1184	.8931	.9931
B22	131.5500	1024.3534	.9014	.9931

B23	131.4333	1029.3684	.9005	.9931
B24	131.5167	1029.8133	.9164	.9931
B25	131.6000	1024.2780	.9215	.9931
B26	131.6833	1026.5251	.8900	.9931
B27	131.6833	1031.8133	.8666	.9932
B28	131.6000	1035.3966	.8201	.9933
B29	131.4500	1033.6076	.8745	.9932
B30	131.5000	1036.0847	.8012	.9933
B31	131.5500	1027.0653	.9354	.9930
B32	131.4833	1025.2370	.9342	.9930
B33	131.5167	1024.2540	.9403	.9930
B34	131.4833	1026.9997	.9221	.9931
B35	131.4667	1033.5751	.9056	.9931
B36	131.5000	1034.3559	.8622	.9932

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0

N of Items = 36

Alpha = .9933

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0      N of Items = 78

Alpha = .9839

## Reliability

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์  
\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

ภาคผนวก จ

หนังสือเชิญและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธานี

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผ.ศ. สุชาดา สุทธาพันธ์	หัวหน้าภาควิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี
นางนุติ รุ่งสว่าง	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
นายภิรมย์ โชติแดง	ผู้อำนวยการ โรงเรียนเขาช่องพราน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชบุรี เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

ผศ. สุชาดา สุทธาพันธ์

หัวหน้าภาควิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์

สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี

นางนุศิ รุ่งสว่าง

ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นายภิรมย์ โชติแดง

ผู้อำนวยการโรงเรียนเขาช่องพราน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ราชบุรี เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางพิมพ์ จงศักดิ์สวัสดิ์
ที่อยู่	133 หมู่ 2 ตำบลรางหวาย อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี 71140
ที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านวังโพธิ์ ตำบลลุ่มส่อม อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี 71150
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย จากสถาบันราชภัฏกาญจนบุรี
พ.ศ. 2542	ศึกษาต่อระดับปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2538	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านตางาม ต. บ่อพลอย อ. บ่อไร่ จ. ตราด
พ.ศ. 2540	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนวัดคอนแสลบ ต. คอนแสลบ อ. ห้วยกระเจา จ. กาญจนบุรี
พ.ศ. 2546	ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนบ้านวังโพธิ์ ต. ลุ่มส่อม อ. ไทรโยค จ. กาญจนบุรี

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์