

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของ
ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

นางสาวภัณฑิรา กุลศิริ



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2563

Need Assessment for Development of Childcare Teacher's Functional
Competencies at Preschool Children Development Centers under Local
Administration Organizations in Khian Sa District, Surat Thani Province

Miss Panthira Kulsiri



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Educational Administration
School of Educational Studies
Sukhothai Thammathirat Open University
2020

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของ
ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ชื่อและนามสกุล นางสาวภัณฑิรา กุลศิริ

แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2564

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว)

ประธานกรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร)

กรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกะเนียนซา
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผู้ศึกษา นางสาวภิญทิรา กุลศิริ **รหัสนักศึกษา** 2602300713 **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(บริหารการศึกษา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว

ปีการศึกษา 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกะเนียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) ศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ประชากร คือ ครูผู้ดูแลเด็กจำนวน 44 คน จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกะเนียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2564 และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ .88 และ .95 ตามลำดับ และแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และการบริหารจัดการชั้นเรียน และ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรสนับสนุนครูให้เข้ารับการพัฒนากับหลักสูตรและการสอนระดับปฐมวัยที่เข้มข้นอย่างทั่วถึง กระตุ้นครูให้พัฒนาความรู้และความสามารถในการจัดการเรียน การสอนที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง แสวงหาอัตรากำลังเพิ่มในตำแหน่งธุรการ สำรองความต้องการในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู จัดสรรงบประมาณตามข้อตกลงในแผนการพัฒนาดตนเองของครู กำหนดนโยบายให้ครูพัฒนาวิชาชีพด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้ปกครอง กระตุ้นครูให้จัดกิจกรรมที่เด็กเป็นผู้คิดและลงมือปฏิบัติด้วยตนเองโดยเน้นความร่วมมือ และพัฒนาครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ ความต้องการจำเป็น สมรรถนะตามสายงานสอน ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Independent Study title: Need Assessment for Development of Childcare Teacher's Functional Competencies at Preschool Children Development Centers under Local Administration Organizations in Khian Sa District, Surat Thani Province

Author: Miss Panthira Kulsiri; **ID:** 2602300713;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent Study advisor: Dr. Ratana Daungkaew, Associate-Professor;

Academic year: 2020

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current and desired conditions of childcare teachers' functional competencies at preschool children development centers under local administration organizations in Khian Sa District, Surat Thani Province; 2) to study the sequence of needs in developing childcare teachers' functional competencies at preschool children development centers; and 3) to study guidelines for development of childcare teachers' functional competencies at preschool children development centers.

The population consisted of 44 childcare teachers from preschool children development centers under local administration organizations in Khian Sa District, Surat Thani Province in the academic year 2021. The key informants for interviews were 8 experts. The research instruments were a questionnaire on the current and desired conditions of childcare teachers' functional competencies, with reliability coefficients of .88 and .95 respectively, and a semi-structured interview form. The research data were analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation, modified PNI, and content analysis.

The research findings were as follows: 1) the overall current condition of childcare teachers' functional competencies was at the high level and the overall desired condition was at the highest level; 2) the childcare teachers' functional competency aspects were ranked based on their identified needs from the highest to the lowest as follows: the teaching and learning management, the personal and professional development, and the classroom management; and 3) guidelines for development of childcare teachers' functional competencies were as follows: the administrators of preschool children development centers should support their teachers to attend an intensive early childhood curriculum and instruction workshop thoroughly, encourage them to develop knowledge and instructional competences suitable for change, procure manpower in an administrative assistant position, explore their needs for instructional development, allocate the budget according to the teacher's self - development plan, establish a teacher professional development policy through a professional learning community, create a good relationship between teachers and parents, motivate them to arrange their instruction that enhances the desirable attributes of preschool children, encourage them to use active learning and collaborative activities for the students, and develop them on effective preschool classroom management.

Keywords: Need assessment, Functional competency, Childcare teacher, Preschool children development centers

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา ความเอาใจใส่ และการให้คำปรึกษาแนะนำอย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร. รัตนา ดวงแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตรร์ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้ความรู้ และข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความเมตตา กรุณาจากท่านดังกล่าวเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ นางอุษา พรหมลิขิต นางดาเรศ หิมวาท และนางวิภาวดี ไตรรัตน์ ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้ข้อเสนอแนะซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย และขอขอบพระคุณหัวหน้าสถานศึกษา ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี และหัวหน้าสถานศึกษา ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอกะเนียง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบางเดือน ที่สนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา ทำให้การทำรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ภณทิรา กุลศิริ

พฤศจิกายน 2564

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะ	10
ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย	18
แนวทางการจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	31
การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี	44
แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการจำเป็น	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	55
ประชากร	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	61

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะ ตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี	62
ตอนที่ 3 ผลการจัดอันดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ ตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี	73
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี	82
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	88
สรุปการวิจัย	88
อภิปรายผล	93
ข้อเสนอแนะ	100
บรรณานุกรม	102
ภาคผนวก	107
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)	108
ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	110
ค หนังสือประสานงาน	120
ง ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม	127
จ ค่าสถิติต่าง ๆ ที่ได้จากการวิจัย	132
ประวัติผู้ศึกษา	146

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	61
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสมรรถนะตามสายงานสอน ของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวม (n = 44)	63
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสมรรถนะตามสายงานสอน ของครูผู้ดูแล เด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการจัดการเรียนการสอน (n = 44)	64
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสมรรถนะตามสายงานสอน ของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (n = 44)	67
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสมรรถนะตามสายงานสอน ของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (n = 44)	71
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (μ_1) ของสภาพที่เป็นจริง ค่าเฉลี่ย (μ_2) ของสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี (n = 44)	74
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (μ_1) ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2) ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา สมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการจัด การเรียนการสอน (n = 44)	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

<p>ตารางที่ 4.8</p>	<p>ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (μ_1) ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (n = 44)</p>	<p>78</p>
<p>ตารางที่ 4.9</p>	<p>ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (μ_1) ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (n = 44)</p>	<p>80</p>



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของสมรรถนะตามสายงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	43



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปฐมวัยเป็นวัยเริ่มต้นของชีวิตและพัฒนาการในทุกด้าน เป็นช่วงวัยที่พัฒนาการทางด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วที่สุดและเป็นฐานรากที่สำคัญสำหรับพัฒนาการในช่วงวัยต่อ ๆ ไป เนื่องจากช่วงปฐมวัยเป็นช่วงที่มีพัฒนาการด้านสมองและการเรียนรู้เป็นไปอย่างรวดเร็วที่สุด โดยการเติบโตและพัฒนาการของสมองเริ่มตั้งแต่ทารกอยู่ในครรภ์ ในช่วง 3 – 6 เดือนจะมีการสร้างเซลล์สมองสูงสุด และการเติบโตของสมองสูงสุดจะอยู่ในช่วง 0 – 6 ปี เป็นการเติบโตทางปริมาณ ทำให้สมองของเด็กมีขนาด 90 – 95% และไม่ได้หยุดเติบโตเมื่ออายุ 6 ปี แต่เติบโตจนถึงอายุ 20 – 25 ปี จึงถือได้ว่า ช่วงปฐมวัยเป็นช่วงวัยที่ต้องได้รับการบ่มเพาะเป็นพิเศษ เพื่อเป็นการสร้างฐานรากของชีวิตที่ดีมีคุณภาพ ด้วยเหตุนี้ เด็กในวัยนี้จึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของประเทศ เด็กปฐมวัยที่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมตามช่วงวัย จะสามารถเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพและจะเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไปในอนาคต ดังคำกล่าวของ James J. Heckman นักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบล ปี พ.ศ. 2542 ที่ว่า “การลงทุนพัฒนาเด็กปฐมวัย เป็นการลงทุนที่คุ้มค่าให้ผลตอบแทนแก่สังคมที่ดีที่สุดในระยะยาว” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, น. 2) ดังนั้น การพัฒนาเด็กปฐมวัยจึงเป็นรากฐานที่มีผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของคนตลอดชีวิตและเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าที่สุด กล่าวคือ เด็ก เยาวชนและผู้ใหญ่ที่มีสุขภาพดีมีความสามารถเรียนรู้ทำงานได้เก่ง และเป็นพลเมืองดีที่จะนำสู่ความสำเร็จในสังคมที่ท้าทายในศตวรรษที่ 21 ต้องได้รับโอกาสการพัฒนาอย่างรอบด้านในช่วงปฐมวัย

อย่างไรก็ตาม ในสภาพที่เป็นจริง พบว่า คุณภาพของเด็กปฐมวัยในประเทศไทยยังเป็นจุดอ่อนที่เข้าขั้นวิกฤตที่จำเป็นต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน ซึ่งสาเหตุของปัญหามีหลายปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพของครูปฐมวัยที่ยังไม่ได้มาตรฐานวิชาชีพครูปฐมวัยมีอยู่จำนวนมาก ดังจะเห็นได้จากครูปฐมวัยยังขาดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เกี่ยวกับธรรมชาติของเด็กทำให้บกพร่องในการดูแลและเอาใจใส่เด็ก ขาดมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองและชุมชน ขาดความกระตือรือร้นในการปรับปรุงพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ และยังมีปัญหาด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง, 2014, น. 715) ซึ่งครอบคลุม ชุมชน สังคม บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ผู้ดูแลเด็ก โรงเรียน องค์กรท้องถิ่นทุกระดับ บุคลากรพัฒนาสังคม ทั้งภาครัฐ เอกชนภาคศาสนาและภาคธุรกิจ ต้องมีความรู้ความเข้าใจในความสำคัญของช่วงปฐมวัย ตระหนักในพันธกิจและลงมือช่วยกันทำให้เด็กปฐมวัยมีโอกาส

พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในภาวะแวดล้อมที่ปลอดภัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, น. 2) โดยเฉพาะหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาครูปฐมวัยต้องเตรียมครูผู้สอนระดับปฐมวัยให้ได้คุณภาพมาตรฐานวิชาชีพ เนื่องจากครูปฐมวัยเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็ก อีกทั้งผลงานวิจัยที่ผ่านมาสะท้อนให้เห็นว่า มีความจำเป็นต้องพัฒนาครูปฐมวัยให้มีสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัยที่หลากหลาย โดยเฉพาะในสมรรถนะเกี่ยวกับความรู้เนื้อหาเกี่ยวกับเด็กปฐมวัย ศาสตร์การสอน และการจัดการเรียนรู้ และการมีเจตคติต่อเด็กปฐมวัย เนื่องจากสมรรถนะครูปฐมวัยเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของเด็กก่อนเข้าสู่วัยเรียน อีกทั้งผลงานวิจัยยังได้แสดงให้เห็นว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนจากครูที่มีสมรรถนะสูงจะช่วยให้เด็กเติบโตอย่างสมบูรณ์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการเรียนรู้เต็มศักยภาพ มีความภาคภูมิใจในตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lillvist, Sandberg, Sheridan, & Williams (2014, p. 4)

ด้วยความสำคัญของเด็กปฐมวัยดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานซึ่งมีภาระหน้าที่ดูแลรับผิดชอบด้านการพัฒนาเด็ก ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดก็ตาม จึงได้มุ่งมั่นในการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้สอดคล้องตามเจตจำนงของพระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562 ที่มุ่งส่งเสริมการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างแท้จริง และเป็นไปตามข้อบังคับในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยเฉพาะการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมทางร่างกาย สังคม อารมณ์ - จิตใจ สติปัญญา และลักษณะนิสัยให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย และมีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2559) ซึ่งในการพัฒนาเด็กให้มีลักษณะดังกล่าว ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญไม่น้อยในกระบวนการจัดการศึกษา เนื่องจากคุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังได้กล่าวมาแล้ว อย่างไรก็ตามปัญหาของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังมีความแตกต่างกันในศักยภาพและความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำได้ไม่เท่าเทียมกัน ดังจะเห็นได้จากการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และชุมชนท้องถิ่น ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดความรู้และทักษะในการบริหารหลักสูตร ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร ขาดทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และมีข้อจำกัดในการใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังขาดการนิเทศกำกับติดตามการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องเร่งเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถนะความเป็นครู ปรุ้มวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ ตามที่ได้กำหนด สมรรถนะสายงานสอนเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอนได้รับการ พัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยสมรรถนะตามสายงานสอน ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และ 3) ด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2562)

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ มุ่งเน้นบริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัด สุราษฎร์ธานี ซึ่งมีจำนวน 10 แห่ง ประกอบด้วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนตำบล จำนวน 7 แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล จำนวน 3 แห่ง สภาพปัญหาของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน ยังมีความแตกต่างตามบริบทของพื้นที่และศักยภาพในการ บริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ และจากการประเมินคุณภาพคุณภาพภายนอกของ สถานศึกษาโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รอบที่ 4 พ.ศ. 2560 - 2564 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตพื้นที่อำเภอเคียนซา โดยพบว่า จุดที่ควรพัฒนาของครู ผู้ดูแลเด็กที่ทำหน้าที่ในการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย คือ ควรได้รับการอบรม สัมมนา หรือ มีคุณวุฒิ ที่เหมาะสมในการดูแลเด็กปฐมวัย ซึ่งเป็นความท้าทายของหน่วยงานที่ต้องแก้ปัญหาเพื่อยกระดับสมรรถนะ ของครูผู้ดูแลเด็กให้มีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งนี้ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการ พัฒนาครูผู้ดูแลเด็กให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ต้องการตามสมรรถนะตามสายงานสอนของครู ผู้ดูแลเด็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสามารถจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย และยิ่งช่วยส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และปรับปรุงคุณภาพการสอนอย่างต่อเนื่องซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้และสัมฤทธิ์ผลของเด็กต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

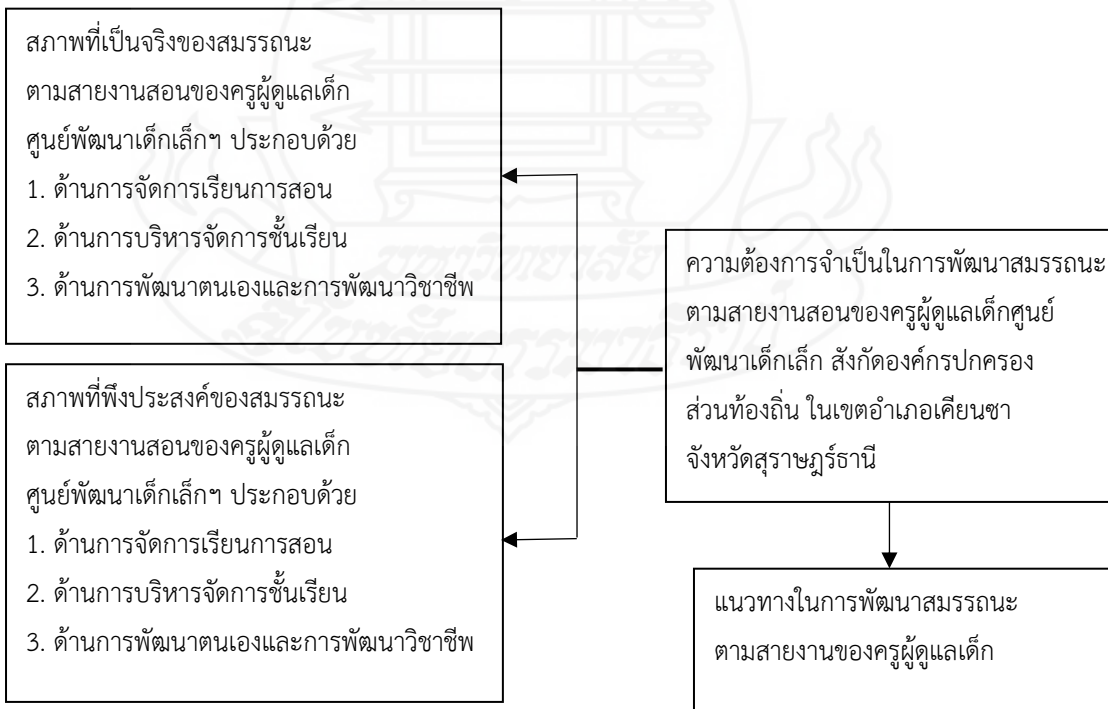
2.1 เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครู ผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.2 เพื่อศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครู ผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562 (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2562) เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดของสมรรถนะตามสายงานสอนครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งสรุปสมรรถนะได้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ จากกรอบแนวคิดนี้ ผู้วิจัยได้นำมาใช้ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งประกอบด้วยขอบเขตเนื้อหาดังต่อไปนี้

4.1.1 สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก ซึ่งครอบคลุมสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งทั้ง 3 ด้านนี้ ได้มาจากการศึกษาเอกสารคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562 (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2562)

4.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก ในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก ซึ่งครอบคลุมสมรรถนะ 3 ด้าน โดยเป็นการศึกษาคู่ขนานกับสภาพที่เป็นจริง ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

4.1.3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก โดยครอบคลุมสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษานี้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด คือ ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 44 คน จากศูนย์ทั้งสิ้น 10 แห่ง

4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

4.3.1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งพิจารณาได้จากสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย ดังนี้

1) สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

2) สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

4.3.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 สมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานของครู บรูมวัยที่สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจการจัดการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เติบโตอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ

5.1.1 ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูผู้ดูแลเด็กที่สามารถพัฒนาหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้เรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถเลือกใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ สามารถเลือกใช้และพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน และใช้การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.1.2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง พฤติกรรมของครูผู้ดูแลเด็กที่สามารถจัดสิ่งแวดล้อมความสะอาด จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างปลอดภัยและมีความสุข เป็นผู้กระตุ้นความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา อบรมบ่มนิสัย เสริมแรง ชี้แนะแนวทางให้ผู้เรียนศึกษาแสวงหาความรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ มีทักษะการแก้ปัญหาและทักษะการทำงาน และสามารถค้นพบคำตอบด้วยตนเอง อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงามตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนดำเนินการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนที่มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

5.1.3 ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของครูผู้ดูแลเด็กที่สามารถพัฒนาสมรรถนะและวิชาชีพครู โดยมีแผนการพัฒนาตนเอง และดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน

การศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัด องค์ความรู้ใหม่ พร้อมทั้งนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

5.2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนครูผู้ดูแลเด็ก หมายถึง ผลของกระบวนการวิเคราะห์เพื่อหาช่องว่างหรือความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามสายงานสอนครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งในการวัดความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยได้คำนวณดัชนีชี้วัดความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNImodified) โดยประเมินทั้งระดับสภาพที่เป็นจริง และระดับสภาพที่พึงประสงค์ในแต่ละข้อของแต่ละด้าน แล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย หลังจากนั้นนำมาหาผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์กับสภาพที่เป็นจริง แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง แล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะในแต่ละด้าน ดัชนีชี้วัดความต้องการจำเป็นดังกล่าวจะชี้สภาพปัญหาสมรรถนะของครูผู้ดูแลเด็กที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุง และแก้ไข เพื่อให้เกิดประโยชน์ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษานั้นด้วย

5.2.1 สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของครูผู้ดูแลเด็กใน 3 ด้าน ตามการรับรู้ของครู ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

5.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของครูผู้ดูแลเด็กตามที่คาดหวัง หรือที่พึงประสงค์ หรือเป็นภาพในอนาคต ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

5.3 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก หมายถึง ข้อเสนอแนะแนวปฏิบัติในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้ดูแลเด็ก มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานสอน ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพตามสมรรถนะที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาของการสัมภาษณ์ครูหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

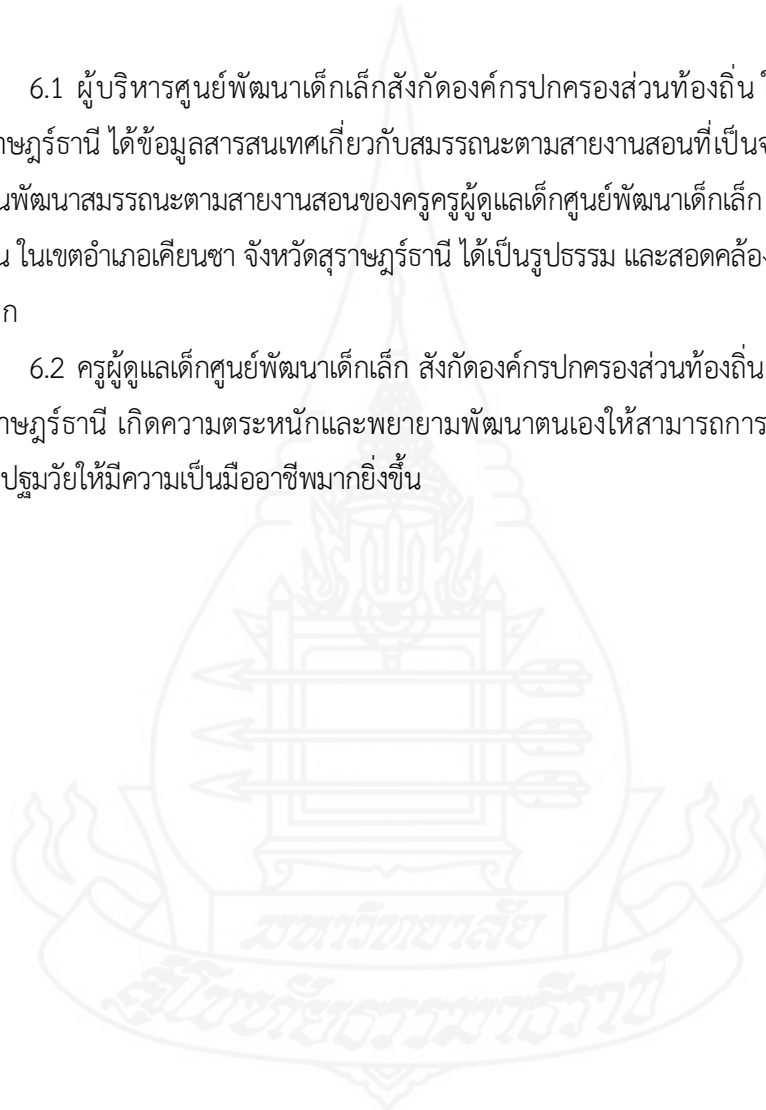
5.4 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 10 แห่ง ประกอบด้วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดการบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล จำนวน 3 แห่ง

5.5 ครูผู้ดูแลเด็ก หมายถึง พนักงานส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบจัดประสบการณ์เรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนในระดับปฐมวัย ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีวิทยฐานะครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสมรรถนะตามสายงานสอนที่เป็นจริง พร้อมทั้งแนวทางการวางแผนพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้เป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับความต้องการของครูผู้ดูแลเด็ก

6.2 ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เกิดความตระหนักและพยายามพัฒนาตนเองให้สามารถการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัยให้มีความเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 1.1 ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะ
 - 1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 1.3 ประเภทของสมรรถนะ
2. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย
 - 2.1 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560
 - 2.2 หลักการและแนวทางการจัดการศึกษาปฐมวัย
 - 2.3 บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาเด็กปฐมวัย
3. แนวทางการจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 3.1 นโยบายการจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 3.2 สมรรถนะตามสายงานของครูผู้ดูแลเด็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 - 4.1 จุดมุ่งหมาย และหลักการจัดการศึกษาของศูนย์
 - 4.2 บทบาทและหน้าที่ของศูนย์
5. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการจำเป็น
 - 5.1 ความหมายของการศึกษาความต้องการจำเป็น
 - 5.2 ประเภทของการศึกษาความต้องการจำเป็น
 - 5.3 แนวทางการศึกษาความต้องการจำเป็น
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะ

1.1 ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะ

1.1.1 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นคำที่ใช้ในศาสตร์ทางบริหารการศึกษามาช้านาน นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1954 แต่ได้ถูกนำมาใช้เป็นรูปธรรมโดย David C. McClelland ในช่วงปี ค.ศ. 1970 แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เพื่อใช้ศึกษาคุณสมบัติและคุณลักษณะของการนำบุคคลเข้ามาร่วมงานกับองค์กร แนวคิดของ McClelland ได้รับการพัฒนาเป็นระยะ ๆ มาอย่างต่อเนื่อง และถูกนำไปใช้ศึกษาวิจัยอย่างกว้างขวาง (จำลอง นักพ็อน, 2562) ดังนั้น ในการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะ จึงมีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความหมายของสมรรถนะไว้ได้สอดคล้องกัน ดังนี้

เซวาลิต เกิดทรัพย์ (2550, น. 174) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกทางพฤติกรรมแล้วส่งผลต่อความสำเร็จในหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552, น. 10) ได้ระบุว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ หรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร

จำลอง นักพ็อน (2562, น. 16) ได้สังเคราะห์และสรุปความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง การผสมผสานของคุณลักษณะพื้นฐาน (ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ฯลฯ) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (แรงจูงใจ ค่านิยม ลักษณะนิสัย ภาพลักษณ์ส่วนบุคคล และบทบาททางสังคม) ของบุคคลอื่นจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างโดดเด่นในองค์กร

McClelland (1973, p. 28) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ และสมรรถนะเป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ ทศนคติ และแรงจูงใจ

Paryy (1977 อ้างถึงใน จำลอง นักพ็อน, 2562, น. 14) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงานและสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคล

Spencer and Spencer (1990 อ้างถึงใน อุทัยรัตน์ ทองเนื้อตัน, 2558, น. 14) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตตมโนทัศน์ (Self - Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship)

ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion – Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

Dubois (1993 อ้างถึงใน จำลอง นักพ่อน, 2562, น. 14) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะว่า หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จของงานตามบทบาทที่กำหนด และต่อมาในภายหลัง (ค.ศ. 2000) Dobois และ Rothwell ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับ Competency ว่าเป็น เครื่องมือของผู้ปฏิบัติงานในลักษณะต่าง ๆ ให้มีผลสำเร็จในงานหรือภารกิจ ซึ่งเป็นความหมายในเชิงการใช้ Competency ไปสู่การปฏิบัติหรือการบริหารงานบุคคล ซึ่งความหมายประการหลังนี้แตกต่างไปจาก ความหมายดั้งเดิมของ Competency ในยุคของ McClelland

Shermon (2004 อ้างถึงใน จำลอง นักพ่อน, 2562) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะรวมหรือการผสมผสานระหว่างความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะ หรือความชำนาญ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของ บุคคลที่เกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นที่มีเฉพาะตัวบุคคล ทำให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในหน้าที่การงานและสามารถทำให้งานสำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญ หลายประการ ดังทัศนะของนักวิชาการต่อไปนี้

ในทัศนะของ สังคม วงภูธร (2552) เห็นว่า สมรรถนะเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่ง ที่นำมาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแผนทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับ กลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินขององค์กร และนำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มี ประสิทธิภาพ ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรม องค์กร และยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์กรไปสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบ ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร
3. เป็นมาตรฐานการแสดงผลกิจกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากรซึ่งนำไปใช้ในการ วัดและประเมิน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ของ องค์กร เช่น การสรรหาและการเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

ในทำนองเดียวกัน จารุวรรณ จันเลื่อน (2557, น. 19) เห็นว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร และมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กร ต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวม ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย
5. ป้องกันไม่ให้งานเกิดจากโชคชะตาอย่างเดียว
6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ

สำหรับทัศนะของ O'Hagan (1990 อ้างถึงใน อุทัยรัตน์ ทองเนื้อตัน, 2558) อาจกล่าวได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญเพราะส่งผลให้ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เนื่องจากสมรรถนะเป็นคุณลักษณะโดยรวม อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ และค่านิยม ที่คนสามารถถ่ายทอด ถ่ายเท หรือเคลื่อนย้ายไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อความมีประสิทธิภาพของบุคคลในองค์กร โดยทั่วไปความรู้และทักษะจะเป็นเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการฝึกอบรมและพัฒนา และสามารถฝึกอบรมและพัฒนาได้ง่ายกว่าการสร้างหรือปลูกฝังค่านิยม แต่ทว่าค่านิยม หรือทัศนคติจะปลูกฝังหรือสร้างขึ้นได้ยากกว่าการฝึกอบรมความรู้และทักษะ อย่างไรก็ตาม คุณลักษณะรวมทั้งหมดดังกล่าวก็เป็นพื้นฐานของการเพิ่มพูนและพัฒนาสมรรถนะของบุคคลที่ส่งผลให้ทั้งบุคคลและองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

กล่าวสรุป ความสำคัญของสมรรถนะ ได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร เพราะสมรรถนะเป็นคุณลักษณะโดยรวมของบุคคลที่ช่วยในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้บรรลุผลงานตามเป้าหมาย และสมรรถนะยังเป็นที่ตั้งเครื่องมือขององค์กรที่ช่วยการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ และช่วยให้แนวทางการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีระดับความสามารถที่สูงขึ้น รวมทั้งยังเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแผนทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร

1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

McClelland (1973 อ้างถึงใน จำลอง นักพ่อน, 2562, น. 17) ได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบไว้ 5 ส่วน ดังนี้

1. Skills คือ ทักษะหรือความชำนาญ หรือประสบการณ์ที่บุคคลได้ฝึกฝน และปฏิบัติจนมีความชำนาญ
2. Knowledge คือ ความรู้ที่บุคคลได้เรียนรู้ และสั่งสมมาด้วยวิธีการและรูปแบบต่าง ๆ จนเกิดเป็นองค์ความรู้ที่บุคคลนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ
3. Self - concept คือ เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ (Self - image) ของตนหรือสิ่งที่ตนเองเชื่อว่าเป็นตัวตนของเขาหรือองค์ประกอบที่เป็นลักษณะของตนเอง
4. Trait คือ คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล เช่น อุปนิสัย พฤติกรรมในการประพฤติปฏิบัติ เช่น การเป็นผู้นำ การใช้เหตุผล ความน่าเชื่อถือ ความน่าไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น
5. Motive คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (drive) จากตัวบุคคลให้แสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะที่เขาพึงประสงค์ เช่น ต้องการความสำเร็จในงาน ต้องการอำนาจ หรือต้องการในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นความต้องการที่ซ่อนลึกลงในตัวบุคคล เป็นต้น

จากองค์ประกอบของสมรรถนะดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. (อ้างถึงใน จำลอง นักพ่อน, 2562, น. 18) ได้นำมาประยุกต์ใช้และนำมาสร้างตัวแบบสมรรถนะ (Competency model) โดยสรุปองค์ประกอบไว้ 3 ประการ ได้แก่ ทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) โดยได้รวมส่วนที่เป็น Traits, Self - concept และ Motive เข้าไว้เป็นกลุ่มเดียวกันและเรียกว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attributes)

ในทำนองเดียวกัน Spencer and Spencer (1990 อ้างถึงใน อุทัยรัตน์ ทองเนื้อตัน, 2558) ได้ใช้แนวคิดของ McClelland กล่าวว่า สมรรถนะมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. แรงขับ (Motives) คือ สิ่งที่กระตุ้นให้คนคิดหรือแสดงพฤติกรรมออกมา สิ่งที่จะผลักดัน ชี้ทาง และเลือกที่จะให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. คุณลักษณะ (Traits) เป็นคุณลักษณะทั้งทางกายภาพและคุณลักษณะภายใน เช่น การควบคุมอารมณ์
3. การรับรู้ตนเอง (Self - concept) ประกอบด้วย ทศนคติ ค่านิยมและภาพลักษณ์ที่แต่ละคนรับรู้เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น
4. ความรู้ (Knowledge) เป็นข้อมูลที่คนแต่ละคนรวบรวมและสะสมเอาไว้ คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. ทักษะ (Skills) คือ ความสามารถในการทำงาน ทั้งงานที่ต้องใช้ทักษะทางกายและทักษะทางความคิด

นอกจากนี้ อารังศักดิ์ คงศาสวัสดิ์ (2551) กล่าวถึง องค์ประกอบของสมรรถนะ โดยใช้หลัก KSA ดังนี้

1. เมื่อพิจารณาจากงานและความรับผิดชอบจำเป็นจะต้องมีความรู้ (Knowledge) จึงทำให้ผู้มาดำรงตำแหน่งนี้ปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ

2. เมื่อพิจารณาจากงานและความรับผิดชอบงานในฝ่ายนี้จะต้องมีทักษะ (Skill) หรือมีความชำนาญอะไรที่จะทำให้ผู้มาปฏิบัติงานสามารถทำงานได้สำเร็จอย่างที่เราต้องการ

3. เมื่อพิจารณาจากงานและความรับผิดชอบในงานฝ่ายนี้จะต้องมีคุณลักษณะภายใน (Attribute) ที่เป็นนามธรรมที่จะช่วยให้ผู้มาดำรงตำแหน่งนี้ทำงานประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะส่วนใหญ่ใช้แนวทางการศึกษาของ McClelland ที่ระบุว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ ทักษะ ความรู้ เจตคติหรือค่านิยม คุณลักษณะ และแรงจูงใจ

1.3 ประเภทของสมรรถนะ

ในการศึกษาเกี่ยวกับประเภทของสมรรถนะ มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ดังนี้

จากการศึกษาของ McClelland (อ้างถึงใน จำลอง นักพ่อน, 2562, น. 18) พบว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) ได้แก่ ความรู้ ทักษะพื้นฐาน ที่บุคคลต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ แต่ไม่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานออกจากผู้ปฏิบัติงานในระดับปานกลาง สมรรถนะนี้ไม่อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีผลงานสูงหรือโดดเด่นกว่าคนอื่น หรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานหรือเกณฑ์ปรกติที่กำหนดไว้ จึงทำให้บุคคลนั้นไม่มีผลงานแตกต่างจากคนอื่น

2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) ได้แก่ องค์ประกอบด้านต่าง ๆ อันเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) อันประกอบด้วย trait, self - concept, motive ที่อยู่ภายในตัวบุคคล และจะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลมีผลงานสูงกว่าคนอื่นหรือโดดเด่นกว่าคนอื่น หรือผลงานสูงกว่าเกณฑ์ปรกติ ทำให้บุคคลมีผลงานแตกต่างจากบุคคลอื่นในองค์กร

McLagan (1990 อ้างถึงใน อุทัยรัตน์ ทองเนื่อตัน, 2558) ให้ความคิดเห็นต่อประเภทของสมรรถนะในมุมมองต่างๆ โดยแบ่งออกเป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

1. สมรรถนะตามลักษณะงาน (Competency as Tasks) เป็นการแสดงถึงว่าสมรรถนะต่าง ๆ สามารถแบ่งออกเป็นงานย่อย ๆ และกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำได้ ได้แก่ งานการทำความสะอาด พื้นงานย่อยคือการเลือกไม้กวาด ซึ่งงานย่อยลงไปอีกก็จะต้องมีความสามารถในการเลือกไม้กวาดว่าจะเลือกไม้กวาดอันใดในการทำงานที่จะเกิดประโยชน์สูงสุด

2. สมรรถนะตามลักษณะของผลลัพธ์ (Competency as Results) ลักษณะสมรรถนะที่สามารถแบ่งออกเป็นองค์ประกอบย่อย ซึ่งผลลัพธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้จะรวมกันไปสู่ผลลัพธ์ร่วมกัน

3. สมรรถนะตามผลของการกระทำ (Competence as Outputs) สมรรถนะในลักษณะนี้ จำเป็นที่จะต้องค้นหาความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ได้ความต้องการในการผลิตหรือบริการ จากนั้นจึงแบ่งผลที่ได้ออกเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ และสามารถกำหนดคุณภาพและมาตรฐานที่ต้องการในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า

4. สมรรถนะตามความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (Competency as Knowledge, Skill and Attitude) คนที่มีความเฉลียวฉลาดจะมีการแสดงออกทางพฤติกรรม หรือวิธีการต่าง ๆ ที่จะบ่งบอกว่าคนผู้นั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ในส่วนของสมรรถนะในลักษณะนี้ จะต้องแยกแยะออกมาให้เห็นว่า ความรู้ ทักษะ และทัศนคติอะไรบ้างที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวนี้ จะรวมไปถึงการมุ่งเน้นในความสำเร็จของเป้าหมาย การค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และจะนำมาซึ่งการใช้เป้าหมายเป็นตัวกำหนดลำดับความสำคัญของการทำงานต่อไปได้

5. สมรรถนะที่แต่ละคนมีอยู่ (Competency as Attribute Bundle) เป็นการประยุกต์ใช้กระบวนการของสมรรถนะทางความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งเป็นความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ แต่เป็นการยากมากที่จะยกตัวอย่างให้เห็นอย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่น พฤติกรรมของผู้นำจะต้องมีความสามารถในการจูงใจให้คนแสดงออกในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง คือ จะต้องแสดงพฤติกรรมที่สามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามได้ นั่นคือ ความสามารถที่ผู้นำจะต้องมี แต่อะไรคือสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมนั้น ความสามารถในการฟัง ความนึกคิด ความรู้ทางธุรกิจ การพูดในที่ชุมชน องค์ประกอบบางอย่าง หรือความรับผิดชอบในตัวเอง

พรพนา บัญญัติ (2558, น. 25) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่นพวกที่สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรือสรพิษได้เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่า ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะ (Competency Model) สำหรับระบบราชการพลเรือนไทยโดยเฉพาะ เพื่อใช้ในการบริหารและประเมินผลงาน ตลอดจนพัฒนาศักยภาพในระยะยาว โดยแบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency)

สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งทั้งระบบ ซึ่งกำหนดขึ้นมาเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation)
- 2) การบริการที่ดี (Service mind)
- 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- 4) จริยธรรม (Integrity)
- 5) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะแต่ละกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่ง ก.พ.ได้ทำการจัดกลุ่มงานในระบบราชการพลเรือนไทยใหม่ โดยแบ่งเป็น 18 กลุ่มงาน ดังนี้

- 1) กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป (General support)
- 2) กลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical support)
- 3) กลุ่มงานให้คำปรึกษา (Advisory)
- 4) กลุ่มงานบริหาร (Executive)
- 5) กลุ่มงานนโยบายและวางแผน (Policy and planning)
- 6) กลุ่มงานศึกษาวิจัยและพัฒนา (Study and research)
- 7) กลุ่มงานข่าวกรองและสืบสวน (Intelligence and investigation)
- 8) กลุ่มงานออกแบบเพื่อพัฒนา (Development design)
- 9) กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (International relations)
- 10) กลุ่มงานบังคับใช้กฎหมาย (Law enforcement)
- 11) กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (Public communication and promotion)
- 12) กลุ่มงานส่งเสริมความรู้ (Public education and development)
- 13) กลุ่มงานบริการประชาชนด้านสุขภาพและสวัสดิภาพ (Caring services)
- 14) กลุ่มงานบริการประชาชนทางศิลปวัฒนธรรม (Cultural and artistic vocational

skill service)

- 15) กลุ่มงานบริการประชาชนทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical service)
 - 16) กลุ่มงานเอกสารราชการและทะเบียน (Registration and record)
 - 17) กลุ่มงานการปกครอง (Public governa
 - 18) กลุ่มงานอนุรักษ์ (Conservation)
- สำหรับสมรรถนะประจำกลุ่มงาน มีทั้งหมด 20 ด้าน ประกอบด้วย
- 1) การคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking)
 - 2) การมองภาพรวม (Conceptual thinking)
 - 3) การพัฒนาศักยภาพของคน (Caring & Developing)
 - 4) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding people accountable)
 - 5) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information seeking)
 - 6) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational awareness)
 - 7) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
 - 8) ความถูกต้องของงาน (Concern for order)
 - 9) ความมั่นใจในตนเอง (Self - confidence)
 - 10) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
 - 11) ภาวะผู้นำ (Leadership)
 - 12) สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic quality)
 - 13) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural sensitivity)
 - 14) ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal understanding)
 - 15) วิสัยทัศน์ (Visioning)
 - 16) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic orientation)
 - 17) ศักยภาพเพื่อทำการปรับเปลี่ยน (Change leadership)
 - 18) การควบคุมตนเอง (Self-control)
 - 19) การมอบอำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering others)
 - 20) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)

สรุปได้ว่า การแบ่งประเภทของสมรรถนะอาจมีหลายทัศนะขึ้นอยู่กับเหตุผลและบริบทของนักวิชาการ แต่ทั้งนี้ส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับ 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ McClelland ที่ระบุว่า สมรรถนะควรประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะขั้นพื้นฐาน และสมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง

2. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย

2.1 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560

การศึกษาปฐมวัย เป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปีบริบูรณ์ อย่างเป็นองค์รวม บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการตามวัยของเด็กแต่ละคนให้เต็มตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรักความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคนเพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนานำไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ โดยหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย มุ่งพัฒนาเด็กทุกคนให้ได้รับการพัฒนาร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาภาพและต่อเนื่องได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีความสุขและเหมาะสมตามวัย มีทักษะชีวิตของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นคนดีมีวินัย และสำนึกความเป็นไทย โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา พ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กโดยเด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมพัฒนาการตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กตลอดจนได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้สอน เด็กกับผู้เลี้ยงดูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดู การพัฒนา และให้การศึกษาแก่เด็กปฐมวัยเพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นของพัฒนาการทุกด้านอย่างเป็นองค์รวมมีคุณภาพ และเต็มตามศักยภาพ

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 จะแบ่งหลักสูตร ออกเป็น 2 ช่วงวัย คือ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุ 3 - 6 ปี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. 2-4) ดังนี้

1. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี เป็นหลักสูตรสำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี จัดขึ้นสำหรับพ่อแม่ ผู้เลี้ยงดู หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาเด็ก เพื่อใช้เป็นแนวทางการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ อย่างเหมาะสมกับเด็กเป็นรายบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมาย มุ่งส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกายอารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ที่เหมาะสมกับวัย ความสามารถ ความสนใจ และความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนี้

- 1) ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย แข็งแรง และมีสุขภาพดี
- 2) สุขภาพจิตดีและมีความสุข
- 3) มีทักษะชีวิตและสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบตัว และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
- 4) มีทักษะการใช้ภาษาสื่อสาร และสนใจเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

- 1) พัฒนาการด้านร่างกาย
 - (1) ร่างกายเจริญเติบโตตามวัยและมีสุขภาพดี
 - (2) ใช้อวัยวะของร่างกายได้ประสานสัมพันธ์กัน
- 2) พัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ
 - (1) มีความสุขและแสดงออกทางอารมณ์ได้เหมาะสมกับวัย
- 3) พัฒนาการด้านสังคม
 - (1) รับรู้และสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบตัว
 - (2) ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย
- 4) พัฒนาการด้านสติปัญญา
 - (1) สื่อความหมายและใช้ภาษาได้เหมาะสมกับวัย
 - (2) สนใจเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัว

2. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 – 6 ปี เป็นหลักสูตรสำหรับเด็กอายุ 3 – 6 ปี ที่จัดการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษา เด็กจะได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ตามวัยและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมาย มุ่งให้เด็กมีพัฒนาการตามวัยเต็มตามศักยภาพและมีความพร้อม ในการเรียนรู้ต่อไป จึงกำหนดจุดหมายเพื่อให้เกิดกับเด็กเมื่อจบการศึกษาระดับปฐมวัย ดังนี้

- 1) ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย แข็งแรง และมีสุขนิสัยที่ดี
 - 2) สุขภาพจิตดี มีสุนทรียภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตใจที่ดีงาม
 - 3) มีทักษะชีวิตและปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีวินัย และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
 - 4) มีทักษะการคิด การใช้ภาษาสื่อสาร และการแสวงหาความรู้ได้เหมาะสมกับวัย
- หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กอายุ 3 - 6 ปี กำหนดมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จำนวน 12 มาตรฐาน ประกอบด้วย
- 1) พัฒนาการด้านร่างกาย ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน คือ
 - มาตรฐานที่ 1 ร่างกายเจริญเติบโตตามวัยและมีสุขนิสัยที่ดี
 - มาตรฐานที่ 2 กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรง ใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและประสานสัมพันธ์กัน
 - 2) พัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน คือ
 - มาตรฐานที่ 3 มีสุขภาพจิตดีและมีความสุข
 - มาตรฐานที่ 4 ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี และการเคลื่อนไหว
 - มาตรฐานที่ 5 มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตใจที่ดีงาม

3) พัฒนาการด้านสังคม ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน คือ
 มาตรฐานที่ 6 มีทักษะชีวิตและปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 มาตรฐานที่ 7 รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความเป็นไทย
 มาตรฐานที่ 8 อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4) พัฒนาการด้านสติปัญญา ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน คือ
 มาตรฐานที่ 9 ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย
 มาตรฐานที่ 10 มีความสามารถในการคิดที่เป็นพื้นฐานในการเรียนรู้
 มาตรฐานที่ 11 มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์
 มาตรฐานที่ 12 มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ได้เหมาะสมกับวัย

2.2 หลักการและแนวทางการจัดการศึกษาปฐมวัย

2.2.1 หลักการการจัดการศึกษาปฐมวัย

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดหลักการสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. 4) ดังนี้

1. เน้นกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกคน
2. ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและวิถีชีวิตของเด็ก ตามบริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทย
3. ยึดพัฒนาการและการพัฒนาเด็กโดยองค์รวม ผ่านการเล่นอย่างมีความหมาย และมีกิจกรรมที่หลากหลายได้ลงมือกระทำในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เหมาะสมกับวัยและมีการพักผ่อนเพียงพอ
4. เน้นประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กมีทักษะชีวิต และสามารถปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นคนดี มีวินัย และมีความสุข
5. เน้นการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และประสานความร่วมมือในการพัฒนาเด็กระหว่างสถานศึกษากับพ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ในทัศนะของ สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์ (2545, น. 31-32) เห็นว่า หลักการจัดการศึกษาปฐมวัยมีดังต่อไปนี้

1. หลักการจัดเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีแนวโน้มเพื่อพัฒนาคน หรือ “ผู้เรียน” เป็นสำคัญ เน้นให้ผู้เรียนคิดเป็นทำเป็น และแก้ปัญหาได้และท่านพระธรรมปิฎกได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยนั้นควรเน้นที่กายเป็น คิดเป็น หมายความว่า ให้สอนเด็กรู้พื้นฐานของการปฏิบัติตนเบื้องต้นก่อน คือ กินเป็น นอนเป็น

แต่งกายเป็น แล้วค่อยสอนให้คิดเป็น ซึ่งหลักการนี้เหมาะสมกับการสอนเด็กปฐมวัย เพราะเด็กในวัยนี้ควรได้รับการเตรียมความพร้อมในด้านการรู้จักช่วยเหลือตนเองก่อน ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานการจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัยและเน้นตัวเป็นสำคัญ

2. หลักการจัดเน้นพัฒนาการและธรรมชาติของเด็กปฐมวัย โดยคำนึงถึงพัฒนาการและธรรมชาติของเด็กในการจัดกระบวนการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ซึ่งต้องพิจารณาทฤษฎีพัฒนาการเด็กเป็นหลักในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก การนำหลักการทางทฤษฎีพัฒนาการมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัยนั้น จะได้คำตอบที่ว่า การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย หมายถึง การที่อยากรู้ว่าเด็กเรียนรู้อะไร สิ่งใดที่เด็กสามารถเรียนรู้ และควรเรียนรู้ถึงระดับใด คำถามเหล่านี้เป็นแนวทางให้ครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องกับเด็ก สามารถที่หาแนวทางและวิธีการทำการจัดการศึกษาให้กับเด็กได้อย่างเหมาะสม และปฏิบัตินการเรียนรู้ของเด็กสะท้อนออกมาที่เราเข้าใจในตัวเด็กไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ กิจกรรมการใช้คำถาม การใช้คำต่าง ๆ ดังนั้น หลักการจัดการศึกษาในระดับนี้ ควรมีลักษณะเป็นการจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงทฤษฎีพัฒนาการเด็กและทฤษฎีการเรียนรู้ เป็นพื้นฐานสำคัญ เพื่อพัฒนาสนับสนุนศักยภาพและพัฒนาการของผู้เรียนทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญา

3. หลักการจัดเน้นการเรียนรู้ปนเล่น การจัดการศึกษาปฐมวัยมีลักษณะเฉพาะและต่างจากการจัดการศึกษาระดับอื่น เพราะเด็กปฐมวัยที่อยู่ในช่วงพลังแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นรากฐานแห่งการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ดังนั้น แนวการจัดการศึกษาให้กับเด็กในระดับนี้จึงควรส่งเสริมให้เด็กมีชีวิตการเรียนรู้เต็มทีหนึ่งร้อยเปอร์เซ็นต์ โดยไม่ควรจำกัดอยู่เฉพาะในห้องเรียนสี่เหลี่ยมเล็ก ๆ และส่งเสริมให้เด็กเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ควรอยู่ที่ตัวเด็กเป็นผู้สรรค์สร้างความรู้ขึ้นด้วยตนเองมิได้อยู่ที่ตัวครูเป็นผู้บอกถ่ายทอดหรือส่งทอดไปยังตัวเด็ก เด็กลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง เรียนโดยผ่านการเล่น หลักการจัดการศึกษาระดับนี้ควรดำเนินให้กลมกลืนการเล่นผ่านการเรียนการสอน และต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ให้เหมาะสม และสามารถตอบสนองการเรียนรู้มิติใหม่ได้ให้กับนักเรียน

สำหรับ จูดีกานต์ เอี่ยมสะอาด (2559) เสนอว่า หลักการจัดการศึกษาปฐมวัยมีดังนี้

1. การสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม เน้นการพัฒนาเด็กทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา โดยอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์เดิมที่เด็กมีอยู่ และประสบการณ์ใหม่ที่เด็กจะได้รับต้องมีความหมายกับตัวเด็ก เป็นหลักสูตรที่ให้โอกาสเด็กได้พัฒนา ยอมรับในวัฒนธรรมและภาษาของเด็ก พัฒนาเด็กให้รู้สึกเป็นสุขในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมให้เด็กสำหรับอนาคตข้างหน้า

2. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จะต้องอยู่ในสภาพที่สนองความต้องการ ความสนใจของเด็กทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ผู้สอนจะต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เด็กได้อยู่ในที่ที่สะอาด ปลอดภัย อากาศสดชื่น ผ่อนคลาย ไม่เครียด

มีโอกาสออกกำลังกายและพักผ่อน มีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ มีของเล่นที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัย ให้เด็กมีโอกาสได้เลือกเล่น เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและโลกที่เด็กอยู่ รวมทั้งพัฒนาการอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคม ดังนั้น สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนจึงเป็นเสมือนหนึ่งสังคมที่มีคุณค่าสำหรับเด็กแต่ละคนจะเรียนรู้และสะท้อนให้เห็นว่าคุณค่าในสังคมเห็นความสำคัญของการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษา กับเด็กปฐมวัย

3. การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ผู้สอนมีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กอย่างมาก ผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้บอกความรู้หรือสั่งให้เด็กทำตามเป็นผู้อำนวยความสะดวก ในการจัดสภาพแวดล้อม ประสบการณ์และกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กที่ผู้สอนและเด็กมีส่วนร่วมที่จะริเริ่มทั้ง 2 ฝ่าย โดยผู้สอนจะเป็นผู้สนับสนุน ชี้แนะ และเรียนรู้ร่วมกับเด็ก ส่วนเด็กเป็นผู้ลงมือกระทำ เรียนรู้ และค้นพบด้วยตนเอง ดังนั้น ผู้สอนจะต้องยอมรับเห็นคุณค่า รู้จักและเข้าใจเด็กแต่ละคนที่ตนดูแลรับผิดชอบก่อน

สรุปได้ว่า การศึกษาปฐมวัยมีหลักการสำคัญอย่างน้อย 3 หลักการดังนี้ เป็นการจัดการศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับพัฒนาการเด็กทุกด้าน อย่างเป็นองค์รวมและทักษะชีวิต และเน้นการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม

2.2.2 แนวทางการจัดการศึกษาปฐมวัย

1) ในบริบทของไทย

การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย มีแนวทางในการอบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์ แบ่งออกเป็น 2 ช่วง ดังนี้

1. สำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น.19) มีแนวทาง ดังนี้
 - 1.1 ดูแลสุขภาพอนามัยและตอบสนองความต้องการของเด็กเป็นรายบุคคล
 - 1.2 สร้างบรรยากาศของความรัก ความอบอุ่น ความไว้วางใจ และความมั่นคงทางอารมณ์ให้กับเด็กในวิถีชีวิตประจำวัน
 - 1.3 จัดประสบการณ์ตรงให้เด็กได้เลือก ลงมือกระทำ และเรียนรู้จากประสาทสัมผัสทั้งห้า และการเคลื่อนไหวผ่านการเล่น
 - 1.4 จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่แวดล้อมและสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเด็กอย่างหลากหลาย
 - 1.5 จัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ และของเล่นที่สะอาดหลากหลาย ปลอดภัย และเหมาะสมกับเด็ก เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กรอบด้าน รวมถึงมีพื้นที่ในการเล่นน้ำเล่นทราย

1.6 จัดหาสื่อการเรียนรู้ที่เป็นสื่อธรรมชาติ เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของเด็ก สื่อที่เอื้อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ หลีกเลี่ยงการใช้สื่อเทคโนโลยีเป็นพี่เลี้ยงเด็ก

1.7 จัดรวบรวมข้อมูลและติดตามการเจริญเติบโต พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

1.8 จัดกระบวนการเรียนรู้โดยให้พ่อแม่ ครอบครัว สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และชุมชน มีส่วนร่วมทั้งการวางแผน การสนับสนุนสื่อ การเข้าร่วมกิจกรรม และการประเมินพัฒนาการเด็ก

2. สำหรับเด็ก อายุ 3 - 6 ปี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. 41) มีดังนี้

2.1 จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการและการทำงานของสมองที่เหมาะสมกับอายุ วุฒิภาวะและระดับพัฒนาการ เพื่อให้เด็กทุกคนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ

2.2 จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับแบบการเรียนรู้ของเด็ก เด็กได้ลงมือกระทำ เรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า ได้เคลื่อนไหว สำรวจ เล่น สังเกต สืบค้น ทดลอง และคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2.3 จัดประสบการณ์แบบบูรณาการ โดยบูรณาการทั้งกิจกรรม ทักษะและสาระเรียนรู้

2.4 จัดประสบการณ์ให้เด็กได้ริเริ่มคิด วางแผน ตัดสินใจลงมือกระทำและนำเสนอความคิดโดยผู้สอนหรือผู้จัดประสบการณ์เป็นผู้สนับสนุนอำนวยความสะดวก และเรียนรู้ร่วมกับเด็ก

2.5 จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่น กับผู้ใหญ่ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในบรรยากาศที่อบอุ่นมีความสุข และเรียนรู้การท ากิจกรรมแบบร่วมมือในลักษณะต่าง ๆ กัน

2.6 จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และอยู่ในวิถีชีวิตของเด็ก สอดคล้องกับบริบท สังคม และวัฒนธรรมที่แวดล้อมเด็ก

2.7 จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมกับลักษณะนิสัยที่ดีและมีทักษะการใช้ชีวิตประจำวันตามแนวทางหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม และการมีวินัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2.8 จัดประสบการณ์ทั้งในลักษณะที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าและแผนที่เกิดขึ้นในสภาพจริงโดยไม่ได้คาดการณ์ไว้

2.9 จัดทำสารนิทัศน์ด้วยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายบุคคล นำมาไตร่ตรองและใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเด็กและการวิจัยในชั้นเรียน

2.10 จัดประสบการณ์โดยให้พ่อแม่ ครอบครัว และชุมชนมีส่วนร่วมทั้งการวางแผนการสนับสนุนสื่อ แหล่งเรียนรู้ การเข้าร่วมกิจกรรม และการประเมินพัฒนาการ

2) ในบริบทของต่างประเทศ

National Association for the Education of Young Children (n.d.) ซึ่งเป็นสมาคมเพื่อการศึกษาของเด็กเล็กแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (NAEYC) ได้กำหนดมาตรฐานของหลักสูตรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ทั้งหมด 10 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานด้านที่ 1: ความสัมพันธ์

เป็นหลักสูตรที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างเด็กและผู้ใหญ่ อีกทั้งยังช่วยกระตุ้นความรู้สึกรักของเด็กแต่ละคนเกี่ยวกับคุณค่าและความเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และส่งเสริมความสามารถของเด็กแต่ละคนในการมีส่วนร่วมและได้มีโอกาสแสดงความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกของกลุ่ม เน้นความสัมพันธ์ที่อบอุ่นอ่อนโยนและความเอาใจใส่เพื่อให้เด็กรู้สึกปลอดภัยเนื่องจากความสัมพันธ์เชิงบวกส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อเด็ก สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการเจริญเติบโตทางร่างกายและช่วยเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้และความร่วมมือให้เด็กเข้ากับผู้อื่นได้ดี

ประโยชน์ของหลักสูตร มีดังนี้

1. ทั้งเด็กและผู้ปกครองรู้สึกพอใจเมื่อได้เยี่ยมชมหลักสูตร ครูผู้สอนช่วยให้เด็กที่เข้าเรียนใหม่ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและรู้จักกับเพื่อน ๆ
2. ครูปฐมวัยสนทนากับเด็กอย่างอบอุ่นและเป็นมิตร และชื่นชมกับผลงานและความสำเร็จของเด็ก
3. เด็ก ๆ ได้รับการสนับสนุนให้เล่นและทำงานร่วมกัน
4. ครูผู้สอนช่วยให้เด็กแก้ไขปัญหาที่ไม่สบายใจด้วยการบอกความรู้สึก อธิบายปัญหา และลองหาทางเลือกในการแก้ปัญหา และต้องไม่ลงโทษเด็กทางร่างกาย

มาตรฐานด้านที่ 2: หลักสูตร

เป็นหลักสูตรที่มีเป้าหมายเพื่อเด็กและส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านสังคม ด้านอารมณ์ ด้านร่างกาย ด้านภาษาและ ด้านสติปัญญา หลักสูตรมีการเรียบเรียงเนื้อหาอย่างดีและสนับสนุนแนวปฏิบัติสำหรับครูและผู้บริหารเพื่อสามารถทำงานร่วมกันและสร้างความสมดุลให้กับกิจกรรมและวิธีการสอนต่าง ๆ เพื่อเพิ่มการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็กให้ถึงขีดสุด นอกจากนี้หลักสูตรมีเป้าหมายที่หลากหลายเพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระที่เด็กควรได้เรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ ตารางกิจวัตรประจำวัน และสื่อการเรียนการสอน

ประโยชน์ของหลักสูตร มีดังนี้

1. หลักสูตรได้กำหนดวิธีการพัฒนาเด็กทุกด้าน โดยไม่เน้นไปที่การพัฒนาเพียงด้านใดด้านหนึ่งเพียงอย่างเดียว

2. เด็ก ๆ มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการสำรวจและเล่น และครูมี
โอกาสทำงานกับเด็กเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะของเด็ก

3. สื่อการเรียนและอุปกรณ์ต่าง ๆ ช่วยจุดประกายความสนใจของเด็ก ๆ และ
กระตุ้นให้พวกเขาทดลองและเรียนรู้

4. กิจกรรมการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาเพื่อช่วยให้เด็กเรียนรู้เหตุผล การแก้ปัญหา
การเข้ากับผู้อื่น การใช้ภาษาและพัฒนาทักษะอื่น ๆ ให้ดีขึ้น

5. เด็กวัยทารกและเด็กวัยเริ่มหัดเดินจะได้มีโอกาสเล่นของเล่น และอุปกรณ์
ทางศิลปะที่เด็กเล่นได้ตามจินตนาการผ่านกิจกรรมต่าง ๆ

มาตรฐานด้านที่ 3: การสอน

หลักสูตรนี้ใช้วิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมทั้งด้านภาษา
วัฒนธรรมและพัฒนาการซึ่งจะช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาของเด็กแต่ละคนให้สอดคล้องกับ
เป้าหมายของหลักสูตร นอกจากนี้ ได้คำนึงว่า เด็กมีวิธีการการเรียนรู้ ความต้องการ ความสามารถ
ความสนใจ และภูมิหลังที่ต่างต่างกัน ดังนั้น ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงต้องช่วยให้เด็กทุกคนได้เรียนรู้โดยใช้
วิธีการสอนที่เหมาะสมสำหรับเด็กแต่ละคน

ประโยชน์ของหลักสูตร มีดังนี้

1. ครูผู้สอนดูแลเด็กทุกคนอย่างทั่วถึง
2. ครูใช้เวลาแต่ละวันสำหรับกิจกรรมในร่มและกลางแจ้ง (ตามความเหมาะสม
ของสภาพอากาศ) พร้อมทั้งจัดเวลาและสถานที่เพื่อให้เด็กมีโอกาสทำงานหรือเล่นเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม
ของสภาพอากาศ) พร้อมทั้งจัดเวลาและสถานที่เพื่อให้เด็กมีโอกาสทำงานหรือเล่นเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม
3. ผลงานของเด็ก ๆ (เช่นงานศิลปะและงานเขียน) จะถูกแสดงไว้ในห้องเรียน
เพื่อให้เด็ก ๆ ได้สะท้อนผลงาน และขยายขอบเขตการเรียนรู้ของเด็ก ๆ
4. ครูปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และสื่อการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการและ
ความสนใจของเด็กแต่ละคน อีกทั้งช่วยให้เด็ก ๆ มีส่วนร่วมและเสริมการเรียนรู้ระหว่างกัน

มาตรฐานด้านที่ 4: การประเมินความก้าวหน้าของเด็ก

หลักสูตรได้รับการประเมินอย่างเป็นระบบทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้และการพัฒนาการของเด็กมากที่สุด เป็นการประเมินทั้งในบริบทของ
การสื่อสารระหว่างกันกับทางครอบครัว และระดับพัฒนาการของเด็ก ผลการประเมินนี้จะนำไปใช้ในการ
ตัดสินใจเพื่อปรับปรุงการสอนและการพัฒนาหลักสูตรต่อไป นอกจากนี้ การประเมินยังช่วยให้ครูวางแผน
หลักสูตรการสอนได้อย่างเหมาะสมซึ่งตอบสนองต่อความสามารถและความต้องการของเด็กแต่ละคน และ
การประเมินยังช่วยให้ครูระบุเด็กที่มีความต้องการช่วยเหลือเป็นพิเศษ และสร้างความมั่นใจว่าเด็ก ๆ
เหล่านี้ได้รับการดูแลที่ตรงความต้องการ

ประโยชน์ของหลักสูตร มีดังนี้

1. หลักสูตรสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็กโดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การตรวจสอบตามรายการ และการใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า
2. วิธีการประเมินนั้นเหมาะสมตามช่วงอายุและระดับพัฒนาการของเด็กแต่ละคน และครอบคลุมทุกด้านของพัฒนาการ รวมถึงความสามารถด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และทักษะการเรียนรู้อื่น ๆ ได้แก่ พัฒนาการทางภาษา พัฒนาการสังคมและอารมณ์ และพัฒนาการด้านกายภาพ
3. ครูใช้วิธีการประเมินและข้อมูลที่หลากหลายในการออกแบบเป้าหมายสำหรับเด็กแต่ละคน และกำกับติดตามพัฒนาการของเด็ก อีกทั้งปรับปรุงหลักสูตรและกลยุทธ์ด้านการสอนควบคู่ไปด้วยกัน
4. ผู้ปกครองจะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กอย่างต่อเนื่อง รวมถึงให้ข้อมูลผ่านการเข้าร่วมการประชุมหรือการสัมมนา

มาตรฐานด้านที่ 5: ด้านสุขภาพ

หลักสูตรส่งเสริมโภชนาการและสุขภาพของเด็ก และคุ้มครองเด็กและครูผู้สอนจากการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บ เด็ก ๆ ต้องมีสุขภาพแข็งแรงและปลอดภัยเพื่อเรียนรู้และเติบโต หลักสูตรต้องส่งเสริมสุขภาพที่ดีและเสริมสร้างความปลอดภัยเพื่อสนับสนุนพัฒนาการด้านสุขภาพของเด็ก ๆ

ประโยชน์ของหลักสูตร มีดังนี้

1. ครูผู้สอนได้รับการฝึกอบรมในการปฐมพยาบาลเด็ก
2. เด็กทารกจะได้รับการฝึกให้นอนหลับในท่านอนราบ
3. หลักสูตรมีนโยบายเกี่ยวกับการล้างมือและทำความสะอาดเป็นประจำ รวมถึงการฆ่าเชื้อบนสิ่งของเครื่องใช้ภายในสถานที่
4. หลักสูตรมีแผนชัดเจนในการจัดการในกรณีที่เกิดมีความเจ็บป่วย รวมถึงวิธีตัดสินใจว่าเด็กต้องการกลับบ้านหรือไม่ และครอบครัวจะได้รับแจ้งอย่างไร
5. อาหารว่างและมีอาหารต้องมีคุณค่าทางโภชนาการ พร้อมทั้งมีการเตรียมการและเก็บรักษาอาหารอย่างเหมาะสม

มาตรฐานด้านที่ 6: ศักยภาพของครูผู้สอน การเตรียมพร้อม และการสนับสนุน

หลักสูตรนี้จัดจ้างและสนับสนุนครูผู้สอนที่มีคุณวุฒิการศึกษา ความรู้ และความมุ่งมั่นอย่างมืออาชีพที่เหมาะสมกับการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็ก และสามารถสนับสนุนความต้องการและความสนใจที่หลากหลายของผู้ปกครอง เนื่องจากครูที่มีการเตรียมพร้อมมีความรู้และทักษะในเรื่องพัฒนาการของเด็กและการศึกษาปฐมวัยอย่างเหมาะสม จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีประสบการณ์ทางภาษาที่ดี และจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

ประโยชน์ของหลักสูตร มีดังนี้

1. ครูผู้สอนมีคุณสมบัติด้านการศึกษาและความรู้เฉพาะด้านเกี่ยวกับเด็กเล็ก และพัฒนาการเด็กปฐมวัย

2. หลักสูตรมีข้อกำหนดสำหรับการพัฒนาครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงแผนการวางแผนทางสำหรับครูผู้สอนใหม่และการเปิดโอกาสในเรื่องการศึกษาที่ต่อเนื่อง

3. ครูผู้สอนได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนเป็นทีม
มาตรฐานด้านที่ 7: ครอบครัวยุคใหม่

หลักสูตรเสริมสร้างและรักษาความสัมพันธ์ร่วมกันกับครอบครัวของเด็กแต่ละคนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาของเด็กในทุกสภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์เหล่านี้มีความละเอียดอ่อนต่อองค์ประกอบทางครอบครัว ภาษาและวัฒนธรรม และเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาที่ดีที่สุดของเด็ก ๆ หลักสูตรจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์กับครอบครัวบนพื้นฐานของความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน อีกทั้งให้ครอบครัวมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางการศึกษาของเด็ก และส่งเสริมให้ครอบครัวมีส่วนร่วมกับทางหลักสูตรอย่างเต็มที่

ประโยชน์ของหลักสูตร มีดังนี้

1. ทุกครอบครัวได้รับการต้อนรับและกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในทุกๆด้านของหลักสูตร

2. ครูและเจ้าหน้าที่มีโอกาสได้พูดคุยกับครอบครัวเกี่ยวกับสมาชิกในครอบครัวและมุมมองการเลี้ยงลูก และใช้ข้อมูลจากการพูดคุยปรับปรุงหลักสูตรและวิธีการสอนให้เหมาะสมกับสภาพของครอบครัว

3. หลักสูตรมีกลยุทธ์ที่หลากหลายในการสื่อสารกับครอบครัว อาทิ การประชุมครอบครัว การปฐมนิเทศครอบครัวใหม่ และการสนทนาเป็นรายบุคคล

4. ข้อมูลหลักสูตรรวมถึงรายละเอียดนโยบายและขั้นตอนการดำเนินงานจะใช้ภาษาที่ครอบครัวสามารถเข้าใจได้

มาตรฐานด้านที่ 8: ความสัมพันธ์ชุมชน

หลักสูตรเสริมสร้างความสัมพันธ์โดยใช้ทรัพยากรของชุมชนเพื่อส่งเสริมความสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตร ความสัมพันธ์กับหน่วยงานต้นสังกัดและสถาบันในชุมชนสามารถช่วยให้หลักสูตรบรรลุเป้าหมายและเชื่อมโยงครอบครัวกับทรัพยากรที่สนับสนุนพัฒนาการด้านสุขภาพและด้านการเรียนรู้ของเด็ก ๆ

ประโยชน์ของหลักสูตร มีดังนี้

1. หลักสูตรมีความเชื่อมโยงกับพิพิธภัณฑ์ สวนสาธารณะ ห้างสมุด สวนสัตว์ และแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ในชุมชน

2. ผู้แทนจากชุมชน เช่น นักดนตรี และศิลปินท้องถิ่น จะได้รับเชิญให้แบ่งปันความรู้และประสบการณ์กับเด็ก ๆ

3. ครูผู้สอนพัฒนาความสัมพันธ์ระดับมืออาชีพกับหน่วยงานชุมชนและองค์กรที่ส่งเสริมขีดความสามารถของหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการและความสนใจของเด็กๆและครอบครัว

มาตรฐานด้านที่ 9: สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

หลักสูตรระบุให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัยที่มีความเหมาะสมและได้รับการดูแลรักษาทั้งสภาพแวดล้อมภายในในร่มและกลางแจ้ง สภาพแวดล้อมทางกายภาพดังกล่าวประกอบด้วยสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์เครื่องเล่น และสื่อการเรียนการสอน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และการพัฒนาเด็กและครูผู้สอน เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนที่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสมและได้รับการดูแลอย่างดีจะเอื้อต่อการเรียนรู้ ความสะดวกสบาย สุขภาพที่ดี และความปลอดภัยของเด็กและผู้ใหญ่ที่อยู่ภายใต้การใช้หลักสูตรนี้

ประโยชน์ของหลักสูตร มีดังนี้

1. สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ได้รับการออกแบบเพื่อให้ครูผู้สอนสามารถดูแลติดตามเด็กทุกคนด้วยทั้งการมองและการฟัง
2. หลักสูตรมีความพร้อมทางด้านอุปกรณ์ที่จำเป็น เช่น อ่างล้างมือ แก้วน้ำและโต๊ะสำหรับเด็ก เติงเด็ก เพล และที่นอน
3. หลักสูตรจัดให้มีสื่อการเรียนรู้อุปกรณ์และเครื่องเล่นที่หลากหลายและเหมาะสมกับวัยของเด็ก ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งมีการดูแลรักษาความสะอาด ความปลอดภัย และซ่อมแซมเป็นอย่างดี
4. หลักสูตรจัดให้มีพื้นที่เล่นกลางแจ้งที่มีรั้วหรือสิ่งกีดขวางตามธรรมชาติเพื่อไม่ให้เข้าใกล้ถนนและสิ่งที่มีโอกาสก่อให้เกิดอันตรายอื่น ๆ
5. หลักสูตรจัดให้มีชุดปฐมพยาบาล เครื่องดับเพลิง สัญญาณเตือนไฟไหม้ และอุปกรณ์ความปลอดภัยอื่น ๆ

มาตรฐานด้านที่ 10: ความเป็นผู้นำและการจัดการ

หลักสูตรมีนโยบายและขั้นตอนในการสนับสนุนครูผู้สอนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ทั้งในเรื่องงบประมาณและการจัดการ เพื่อให้เด็ก ครอบครัว และบุคลากรทุกคนมีประสบการณ์ที่ดี ทั้งนี้การจัดการและการดำเนินการ ผู้นำที่มีความรู้ และนโยบายและวิธีดำเนินการที่มีประสิทธิภาพเหล่านี้ เป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างหลักสูตรที่มีคุณภาพและการบำรุงรักษาให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

ประโยชน์ของหลักสูตร มีดังนี้

1. ผู้ดูแลหลักสูตรมีคุณวุฒิทางการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยมีวุฒิปริญญาตรี ผ่านหลักสูตรด้านการศึกษาปฐมวัย การพัฒนาเด็ก หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง
2. หลักสูตรได้รับใบอนุญาต พร้อมทั้งผ่านการประเมินโดยหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง
3. ครอบครัวของเด็กจะได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่เป็นลายลักษณ์อักษรของหลักสูตร พร้อมทั้งประเด็นเกี่ยวกับปรัชญาของหลักสูตร เป้าหมายของหลักสูตร นโยบายเกี่ยวกับการแนะแนวและวินัยของเด็ก และวิธีการด้านสุขภาพและความปลอดภัย
4. หลักสูตรให้ความสำคัญกับจำนวนของเด็กในกลุ่ม และอัตราส่วนระหว่างครูและเด็ก ตัวอย่างเช่น เด็กทารกไม่เกิน 8 คนต่อกลุ่ม จะมีครูดูแล 2 คน เด็กวัยหัดเดินไม่เกิน 12 คนต่อกลุ่ม จะมีครูดูแล 2 คน เด็กอายุ 4 ขวบไม่เกิน 20 คนต่อกลุ่ม จะมีครูดูแล 2 คน

สรุปได้ว่า แนวทางการจัดการศึกษาปฐมวัยในบริบทของไทยและต่างประเทศมีความสอดคล้องกันทั้งในเรื่องการมุ่งเน้นพัฒนาเด็กแบบองค์รวม คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เป็นการเติบโตตามวัยของเด็ก เน้นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน และทักษะชีวิต การส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทั้งในร่มและกลางแจ้งที่มีความสะอาด ถูกหลักอนามัยและปลอดภัยและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย เน้นคุณภาพครูผู้สอน และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

2.3 บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

การจัดการศึกษาให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองในการพัฒนาเด็กปฐมวัยที่จะส่งผลให้การดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ในทางการศึกษาพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดีของสังคม ซึ่งบทบาทของแต่ละบุคคลมีความสำคัญแตกต่างกันไป ดังนี้

2.3.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น. 46-47) ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทเป็นผู้นำในการสร้างรอยเชื่อมต่อระหว่างหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยต้องศึกษาหลักสูตรทั้งสองระดับเพื่อทำความเข้าใจและจัดระบบการบริหารงานด้านวิชาการที่จะเอื้อต่อการสร้างรอยเชื่อมต่อการศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้

1. จัดประชุมผู้สอนระดับปฐมวัยและผู้สอนระดับประถมศึกษา ร่วมกันสร้างความเข้าใจรอยเชื่อมต่อของหลักสูตรทั้งสองระดับให้เป็นแนวปฏิบัติของสถานศึกษา เพื่อผู้สอนทั้งสองระดับ จะเตรียมการสอนได้สอดคล้องกับเด็กวัยนี้

2. จัดหาเอกสารหลักสูตรและเอกสารทางวิชาการของทั้งสองระดับ มาไว้ให้ผู้สอน และบุคลากรอื่น ๆ ได้ศึกษาทำความเข้าใจ อย่างสะดวกและเพียงพอ

3. จัดกิจกรรมให้ผู้สอนทั้งสองระดับ มีโอกาสแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆ ร่วมกัน

4. จัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการสร้างรอยเชื่อมต่อ

5. จัดกิจกรรมให้ความรู้ กิจกรรมสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ และจัดทำเอกสาร เผยแพร่ให้กับพ่อแม่ ผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พ่อแม่ ผู้ปกครองเข้าใจการศึกษาทั้งสองระดับ และให้ความร่วมมือในการช่วยเด็กให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ได้ดี

6. ในกรณีที่สถานศึกษาไม่มีระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในสถานศึกษาของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษา ควรประสานกับสถานศึกษาที่คาดว่าจะเด็กจะไปเข้าเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจให้พ่อแม่ ผู้ปกครองในการช่วยเหลือเด็กให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานศึกษาใหม่ได้

2.3.2 บทบาทของครูในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น. 46-47) ได้ระบุว่าผู้สอนระดับปฐมวัยต้องศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และสร้างความเข้าใจให้กับพ่อแม่ ผู้ปกครองและบุคลากรอื่น ๆ รวมทั้งช่วยเหลือเด็กในการปรับตัวก่อนเลื่อนขึ้นระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยผู้สอนระดับปฐมวัยควรดำเนินการดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็กเป็นรายบุคคล เพื่อส่งต่อผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งจะทำให้ผู้สอนระดับประถมศึกษาสามารถใช้ข้อมูลนั้นช่วยเหลือเด็กในการปรับตัวเข้ากับการเรียนรู้ใหม่ต่อไป

2. พูดคุยกับเด็กถึงประสบการณ์ที่ดีๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เพื่อให้เด็กเกิดเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้

3. จัดให้เด็กได้มีโอกาสทำความรู้จักกับผู้สอน ตลอดจนการสำรวจสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของห้องเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

4. จัดสื่อ วัสดุอุปกรณ์ หนังสือที่เหมาะสมกับวัยเด็ก ที่ส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์พื้นฐานที่สอดคล้องกับการสร้างรอยเชื่อมต่อในการเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

2.3.3 บทบาทของผู้ปกครองในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น. 46-47) ได้ระบุให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง เป็นผู้มีส่วนสำคัญในการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมการศึกษาของบุตรหลานและเพื่อช่วยบุตรหลานของตนเองในการศึกษาต่อชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พ่อแม่ ผู้ปกครองควรดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาและทำความเข้าใจหลักสูตรของการศึกษาทั้งสองระดับ

2. จัดทำหนังสือ อุปกรณ์ที่เหมาะสมกับวัยเด็ก

3. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุตรหลาน ให้ความรัก ความเอาใจใส่ ดูแลบุตรหลานอย่างใกล้ชิด

4. จัดเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับบุตรหลาน เช่น เล่านิทาน อ่านหนังสือร่วมกัน สนทนาพูดคุย ชักถามปัญหาในการเรียน ให้การเสริมแรงและให้กำลังใจ

5. ร่วมมือกับผู้สอนและสถานศึกษาในการช่วยเตรียมตัวบุตรหลาน เพื่อช่วยให้บุตรหลานของตน ปรับตัวได้ดีขึ้น

สรุปว่า บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้ปกครอง มีความสำคัญแตกต่างกันไป โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุน ให้เด็กมีโอกาสทางการศึกษาและได้รับการพัฒนาให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ส่วนครูผู้สอนมีบทบาทในการ ส่งเสริมพัฒนาการเด็กในทุกด้าน จัดประสบการณ์การเรียนรู้กับเด็กตามช่วงวัย โดยมีผู้ปกครองเข้ามามีส่วน ร่วมกับครูผู้สอนและสถานศึกษาในการส่งเสริมและพัฒนาเด็ก

3. แนวทางการจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.1 นโยบายการจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.1.1 ความเป็นมาของการจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 กำหนดรัฐต้อง ดำเนินการให้เด็กทุกคนต้องได้รับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ อย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของส่วนราชการทุกแห่งที่จัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นสถานศึกษาพัฒนาเด็กปฐมวัยตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยปัจจุบันกำหนดให้จัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัย อายุ 2 - 5 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 และเนื่องจากปัจจุบันมีประเด็นการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นปรากฏในสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ซึ่งทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาศูนย์พัฒนา เด็กเล็กเกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน และแนวปฏิบัติการรับเด็กเพื่อเข้ารับการศึกษาก่อนประถมศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับเด็กอายุ 3 ปีบริบูรณ์) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถือปฏิบัติดังนี้

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถรับเด็กปฐมวัย เข้ารับการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ตั้งแต่อายุ 2 - 5 ปี ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ 2559 โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งสามารถ เลือกช่วงอายุในการจัดการศึกษาได้ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการของชุมชน

2. สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใดที่จัดการศึกษาในช่วงอายุตั้งแต่ 3 - 5 ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีมาตรฐานและมีคุณภาพ เพื่อยกระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สามารถจัดการศึกษาเทียบเท่ากับระดับอนุบาลศึกษาในโรงเรียน เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 โดยปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลพื้นฐานในด้านอาคารสถานที่ ด้านมาตรฐานการจัดการศึกษา และด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สำหรับใช้ในการพัฒนาและยกระดับการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพและมีมาตรฐาน รวมทั้งเป็นข้อมูลในการขอรับการสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เทียบเท่าระดับอนุบาลจากรัฐบาล (อุทัยรัตน์ ทองเนื้อตัน, 2558)

สำหรับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามความหมายของการจัดการศึกษาปฐมวัยคือ การจัดในสถานะของการอบรมเลี้ยงดู และให้การศึกษาแก่เด็กทุกด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคมและสติปัญญา ตามวัยและความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยแนวคิดพื้นฐานในการจัดการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กตั้งแต่อายุแรกเกิดถึง 5 ปีนั้น เป็นจุดเริ่มต้นการเริ่มชีวิตในเด็กปฐมวัยเป็นช่วงที่สำคัญช่วงหนึ่งของชีวิตที่สมองมีการเจริญเติบโตมากกว่าทุก ๆ ช่วงอายุ และเป็นช่วงที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการปูพื้นฐานทักษะต่าง ๆ ให้แก่เด็กเพื่อมีความพร้อมในการที่จะพัฒนาเด็กทุกด้านตามลำดับขั้นตอนการพัฒนาดังกล่าวอย่างสมดุลและเต็มศักยภาพในระดับต่อไป ซึ่งมีความสำคัญของการบริหารการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาหรือปฐมวัย 4 ประการ ดังนี้ 1) มีการดำเนินงานอย่างมีระบบเป็นระเบียบเรียบร้อย 2) ดำเนินงานให้ตรงตามเป้าหมาย ไม่หลงทาง 3) ช่วยให้ประหยัดทั้งกำลังคน วัสดุอุปกรณ์ และเวลา 4) บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตามจุดมุ่งหมายของการบริหารการศึกษาระดับปฐมวัย

ทั้งนี้การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วยงานหลัก 6 งาน ได้แก่ 1) งานด้านวิชาการ การบริหารงานด้านวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) งานด้านบุคลากร การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะงานทุกชนิดของหน่วยงานทุกประเภทในโรงเรียนจะดำเนินไปด้วยอย่างมีประสิทธิภาพ และสำเร็จตามเป้าหมาย 3) งานด้านกิจการนักเรียน การบริหารงานด้านกิจการนักเรียนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามกฎระเบียบและข้อบังคับ 4) งานด้านธุรการ การเงินและพัสดุ 5) งานด้านอาคารสถานที่ และ 6) งานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจกล่าวได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาได้ทุกระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนในท้องถิ่น ให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิต ให้อยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์และมีความสุขที่ยั่งยืน

สอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่นและประเทศชาติเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศและนานาชาติ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นสามารถจัดการศึกษาได้เช่นเดียวกับการจัดการศึกษาของรัฐ โดยหลักการในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และกฎหมายว่า ด้วยกฎหมายการศึกษาแห่งชาติได้แก่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 ซึ่งถือเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาของประเทศ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบายนโยบายการจัดการศึกษาปฐมวัยในระดับต่าง ๆ ได้แก่ 1) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 2) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 3) มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้เพื่อประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา: ระดับการศึกษาปฐมวัย - 2558 รอบที่ 3 (พ.ศ. 2555) 4) มาตรฐานการศึกษาชาติ 5) มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ 6) นโยบายการศึกษาของรัฐบาล และ 7) แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) (อภิวัฒน์ บุตรโสภา, 2560, น. 13)

3.1.2 แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น (พ.ศ. 2564 - 2565)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2563) ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น (พ.ศ. 2564 - 2565) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือกับรัฐ และจัดการศึกษาตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ที่มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม และสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ นั้น มีกรอบแนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนไว้ 5 แนวทาง ดังนี้ 1) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต 2) ยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง 3) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ 4) สร้างเสริมให้คน มีสุขภาวะที่ดี และ 5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย และเพื่อให้บรรลุประเทศไทย 4.0 อีกทั้งต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ซึ่งเป็นแผนพัฒนาในช่วง 5 ปีแรก โดยมี 10 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพพหุมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการ ในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและ ธรรมาภิบาลในสังคมไทย ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ยุทธศาสตร์ที่ 8 การพัฒนา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่ เศรษฐกิจ และยุทธศาสตร์ที่ 10 ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา และต้องเป็นไปตาม แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ที่กำหนดวิสัยทัศน์

ไว้ดังนี้ “คนไทยทุกคนได้รับ การศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยมี ยุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์จำนวน 6 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

เป้าหมายที่ 1 คนทุกช่วงวัยมีความรักสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่น การปกครอง ระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข

เป้าหมายที่ 2 คนทุกช่วงวัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดน ภาคใต้ และพื้นที่พิเศษ ได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

เป้าหมายที่ 3 คนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษา การดูแลและป้องกันจากภัยคุกคาม ในชีวิตรูปแบบใหม่

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครอง ระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ยกระดับคุณภาพและส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษ เฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้

3. ยกระดับคุณภาพและส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในพื้นที่พิเศษ (พื้นที่สูง พื้นที่ ตามแนวตะเข็บชายแดน และพื้นที่เกาะแก่ง ชายฝั่งทะเล ทั้งกลุ่มชนต่างเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มชนชายขอบ และแรงงานต่างด้าว)

4. พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อจัดการระบบการดูแลและป้องกันภัยคุกคามใน รูปแบบใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

เป้าหมายที่ 1 กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตาม ความต้องการ ของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศ

เป้าหมายที่ 2 สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิต ที่มี ความเชี่ยวชาญ และเป็นเลิศเฉพาะด้าน

เป้าหมายที่ 3 การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม ที่สร้างผลผลิต และมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

1. ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
2. ส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน
3. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่ม ทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

เป้าหมายที่ 1 ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

เป้าหมายที่ 2 คนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ

เป้าหมายที่ 3 สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/ กระบวนการเรียนรู้ ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน

เป้าหมายที่ 4 แหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่

เป้าหมายที่ 5 ระบบและกลไกการวัด การติดตามและประเมินผลมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่ 6 ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากล

เป้าหมายที่ 7 ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตาม มาตรฐานแนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้คนทุกช่วงวัย มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต อย่างเหมาะสม เต็มตามศักยภาพในแต่ละช่วงวัย
2. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ มาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่
3. สร้างเสริมและปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนไทยให้มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์
4. พัฒนาระบบและกลไกการติดตาม การวัด และประเมินผลผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ
5. พัฒนาล้างข้อมูล สื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน
6. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
7. พัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา

เป้าหมายที่ 1 ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษา
ที่มีคุณภาพ

เป้าหมายที่ 2 การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา
สำหรับคนทุกช่วงวัย

เป้าหมายที่ 3 ระบบข้อมูลรายบุคคลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุม
ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผน การบริหารจัดการศึกษา การติดตามประเมิน และรายงานผล

แนวทางการพัฒนา

1. เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย
3. พัฒนาฐานข้อมูลด้านการศึกษาที่มีมาตรฐาน เชื่อมโยงและเข้าถึงได้

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อม

เป้าหมายที่ 1 คนทุกช่วงวัย มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม
และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่การปฏิบัติ

เป้าหมายที่ 2 หลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต
ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
สู่การปฏิบัติ

เป้าหมายที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริม
คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม
และนำแนวคิด ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต
2. ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และสื่อการ
เรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพ ชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
3. พัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต
ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

เป้าหมายที่ 1 โครงสร้าง บทบาทและระบบการบริหารจัดการการศึกษา มีความ
คล่องตัว ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้

เป้าหมายที่ 2 ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

เป้าหมายที่ 3 ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่

เป้าหมายที่ 4 กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และ ความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ

เป้าหมายที่ 5 ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริม ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

แนวทางการพัฒนา

1. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา
2. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา
4. ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบการเงินเพื่อการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา
5. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

3.2 สมรรถนะตามสายงานของครูผู้ดูแลเด็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สมรรถนะตามสายงานครูผู้ดูแลเด็ก ที่สำคัญพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ส่วนบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น ได้กำหนดแบบประเมินตนเองและแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2562) ประกอบด้วย สมรรถนะตามสายงาน ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน
 - 1.1 การสร้างและหรือการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.2 การจัดการเรียนรู้
 - 1.2.1 การออกแบบหน่วยการเรียนรู้
 - 1.2.2 การจัดทำแผนการเรียนรู้/ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)/ แผนการสอนรายบุคคล (IIP)/ แผนการจัดประสบการณ์
 - 1.2.3 กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้
 - 1.2.4 คุณภาพผู้เรียน
 - 1.3 การสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้

- 1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 1.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 2.1 การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 2.2 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
 - 2.3 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา
3. ด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ
 - 3.1 การพัฒนาตนเอง
 - 3.2 การพัฒนาวิชาชีพ

ทั้งนี้แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนการสอน

ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดทำหลักสูตรและหรือพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีปัญญา มีศักยภาพ ในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ รูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสมเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติ

1.1 การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำและหรือพัฒนาหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ โดยมีการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อจัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ รวมทั้งมีการประเมินความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ ดังนี้

1.1.1 วิเคราะห์หลักสูตรมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด และหรือผลการเรียนรู้ และนำไปจัดทำรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และหรือผลการเรียนรู้

1.1.2 ร่วมพัฒนาหลักสูตรรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียนท้องถิ่น และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

1.1.3 มีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.2 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้เรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.2.1 การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ หมายถึง การจัดทำและหรือพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับคำอธิบายรายวิชา ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ เหมาะสมกับผู้เรียน บริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น มีกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติ (Active Learning) โดยเลือกรูปแบบการจัดการเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ และประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ ดังนี้

- 1) ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ท้องถิ่น และเหมาะสมกับผู้เรียน
- 2) มีกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
- 3) ประเมินผลการใช้ หน่วยการเรียนรู้

1.2.2 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)/ แผนการสอนรายบุคคล (IIP)/ แผนการจัดประสบการณ์

- 1) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดแนวทางการจัดการเรียนตามหน่วยการเรียนรู้ เป็นการเตรียมการสอนหรือการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ และเป็นลายลักษณ์อักษร
- 2) จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษาหรือการบำบัดฟื้นฟูของแต่ละบุคคล โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ปกครอง ครู ผู้บริหาร และสาขาวิชาชีพ เพื่อกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล ตลอดจนกำหนดสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาให้เฉพาะบุคคลอย่างเป็นระบบ และเป็นลายลักษณ์อักษร
- 3) จัดทำแผนการสอนรายบุคคล (IIP) หมายถึง การกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้หรือการบำบัดฟื้นฟู เป็นการเตรียมการสอนหรือการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้หรือการบำบัดฟื้นฟูไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ และเป็นลายลักษณ์อักษร ตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)
- 4) จัดทำแผนการจัดประสบการณ์ หมายถึง การกำหนดแนวทางการจัดประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการที่สมดุลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ผ่านกิจกรรมการเล่นที่เหมาะสมกับวัยและความแตกต่างระหว่างบุคคล

ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล
2. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ธรรมชาติของผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่นที่มีองค์ประกอบครบถ้วนตามรูปแบบที่หน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

3. มีกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้และ
ผู้เรียน

4. มีบันทึกหลังการสอนที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

1.2.3 กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการจัดการเรียนรู้ที่แบบยล โดยใช้ เครื่องมือ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการอย่างหลากหลายที่มีประสิทธิภาพ บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้
ดังนี้ จัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบ เทคนิค และวิธีการ ที่เน้นการปฏิบัติมีความหลากหลาย ใช้สื่อ นวัตกรรม
เทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน
การเรียนรู้ ตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้และสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียนและ
สาระการเรียนรู้

1.2.4 คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนมี
ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดของสาระการเรียนรู้ มีสมรรถนะ
ที่สำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร ดังนี้ จำนวนผู้เรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 55 มีผลการ
พัฒนาคุณภาพเป็นไปตามค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

**1.3 การสร้างและการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่ง
เรียนรู้** หมายถึง การเลือก การคัดสรร ใช้ สร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่ง
เรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนสอดคล้องกับเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้
ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้ ดังนี้ เลือกใช้และหรือพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา
และแหล่งเรียนรู้ นำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนสอดคล้องกับเนื้อหาสาระมาตรฐานการ
เรียนรู้ ตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้

1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศ
ที่เป็นผลจากการจัดการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุง พัฒนา ตัดสินผลการเรียนรู้ ความก้าวหน้าและพัฒนาการ ของ
ผู้เรียน ที่สะท้อนระดับคุณภาพของผู้เรียน โดยใช้วิธีการ เครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย
เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้ ดังนี้

1.4.1 เลือกใช้และหรือพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสม
และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และหรือผลการเรียนรู้ และจุดประสงค์ การเรียนรู้

1.4.2 มีการประเมินตามสภาพจริง

1.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการ
จัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ ดังนี้
ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

ด้านที่ 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมสิ่งอำนวยความสะดวก จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ อย่างมีความสุข และเป็นผู้เสริมแรง ชี้แนะแนวทางให้ผู้เรียนศึกษาแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ ปฏิบัติ และค้นพบคำตอบ ด้วยตนเอง

2.1 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในชั้นเรียนที่ ส่งเสริมและเอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้นความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา อบรมบ่มนิสัย ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิด กระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดี งาม ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สร้างแรงบันดาลใจ และเสริมแรง ให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ มีความปลอดภัยและมีความสุข ดังนี้

2.1.1 จัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความ ปลอดภัยและมีความสุข

2.1.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดมีทักษะชีวิตและทักษะการทำงาน

2.1.3 อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน หมายถึง การดำเนินการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน อย่างเป็นระบบ โดยการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดทำและใช้สารสนเทศของผู้เรียน จัดทำ โครงการและกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริม ป้องกัน และแก้ปัญหาของผู้เรียน รายบุคคล ดังนี้ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดทำและใช้สารสนเทศของผู้เรียนในระบบดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน

2.3 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา หมายถึง การดำเนินการรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนในทุกด้านที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีความ ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นสารสนเทศในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียนประจำชั้นหรือประจำวิชา ที่รับผิดชอบ ดังนี้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชาอย่างเป็นระบบ ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการพัฒนาสมรรถนะและ วิชาชีพครู โดยมีแผนการพัฒนาตนเอง และดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ สภาพการปฏิบัติงานความต้องการจำเป็น องค์ความรู้ใหม่ นโยบาย แผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือ ระดับชาติ และแสดงบทบาทในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community:

PLC) ด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และสร้างนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.1 การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูรายบุคคล โดยมีแผนการพัฒนาตนเองและดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็น องค์กรความรู้ใหม่ หรือตามนโยบาย หรือแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน การศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัด โดยนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองมา พัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ดังนี้ จัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัด

3.2 การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู โดยการมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ และแสดงบทบาทในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และสร้างนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผล ต่อคุณภาพผู้เรียน ดังนี้ เข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การดำเนินการในช่วงเปลี่ยนผ่าน สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครู ซึ่งยังไม่ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและดำเนินการเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ก่อนวันที่มาตรฐานทั่วไปนี้มีผลบังคับใช้ ให้ประเมินด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ดังนี้

3.1 การพัฒนาตนเอง มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้ และทักษะเพิ่มขึ้นใน 4 รายการ ดังนี้

3.1.1 การประชุมทางวิชาการ/ การอบรม/ การสัมมนา รวมแล้วไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี หรือการศึกษาต่อ 1 หลักสูตร

3.1.2 การศึกษาเอกสารทางวิชาการ 1 เรื่องต่อปี

3.1.3 การศึกษาค้นคว้าจากสื่อ/ วิธีการอื่น ๆ 1 ครั้งต่อปี

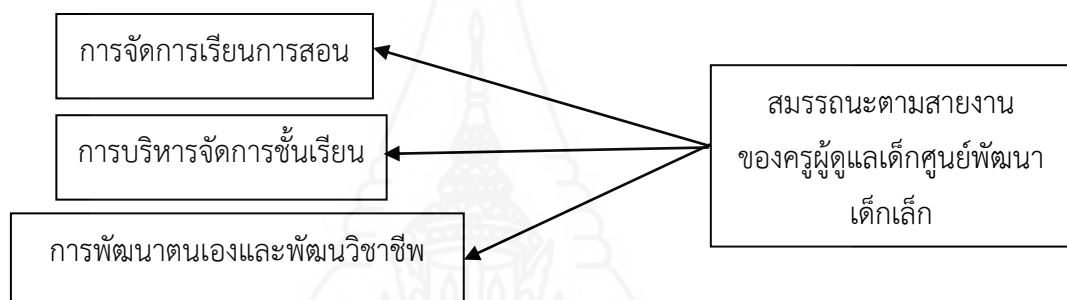
3.1.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ 1 ครั้งต่อปี

3.2 การพัฒนาวิชาชีพ มีการประมวลความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการและวิชาชีพเป็นเอกสารทางวิชาการ (แบบฝึกประสบการณ์/ ฝึกทักษะ/ บทความทางวิชาการ กรณีศึกษา ฯลฯ) 2 เรื่องต่อปี

และนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน/ ปรับพฤติกรรม/ แก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนครบทั้ง 2 เรื่องต่อปี

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า สมรรถนะตามสายงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ

ดังนั้น ในการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ กำหนดกรอบสมรรถนะตามสายงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ (ดังภาพที่ 2.1)



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของสมรรถนะตามสายงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จากภาพที่ 2.1 ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบดังกล่าว มากำหนดเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะตามสายงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยให้ความหมายของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานของครูปฐมวัยที่สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจการจัดการกิจกรรมพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เติบโตอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ โดยแต่ละด้านกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูผู้ดูแลเด็กที่สามารถพัฒนาหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้เรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถเลือกใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ สามารถเลือกใช้และพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย

เหมาะสมและสอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน และใช้การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง พฤติกรรมของครูผู้ดูแลเด็กที่สามารถจัดสิ่งอำนวยความสะดวก จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างปลอดภัยและมีความสุข เป็นผู้กระตุ้นความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา อบรมบ่มนิสัย เสริมแรง ชี้แนะแนวทางให้ผู้เรียนศึกษาแสวงหาความรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ มีทักษะการแก้ปัญหาและทักษะการทำงาน และสามารถค้นพบคำตอบด้วยตนเอง อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่พึงตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนดำเนินการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนที่มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

3. ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของครูผู้ดูแลเด็กที่สามารถพัฒนาสมรรถนะและวิชาชีพครู โดยมีแผนการพัฒนาตนเอง และดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน การศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัด องค์กรความรู้ใหม่ พร้อมทั้งนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

4. การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนา ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมตามวัยตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ดังนั้น ระยะเวลาการจัดการเรียนรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมเพื่อให้เด็กเล็กได้รับการศึกษาและการพัฒนาเป็นไปตามวัยแต่ละช่วงอายุ สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ให้เด็กเล็กพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

4.1 จุดมุ่งหมาย และหลักการจัดการศึกษาของศูนย์

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยเน้นที่การเตรียมความพร้อมให้กับเด็ก การให้ความรัก ความอบอุ่น ส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กอายุ 3 - 6 ปี ให้เกิดวุฒิภาวะทางกาย อารมณ์ สังคม และ

สติปัญญา โดยให้โอกาสทั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ หลักสูตรการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เด็กมีพัฒนาการที่ครอบคลุมด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา ดังนี้

1. ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี
2. กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรงใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและประสานสัมพันธ์กัน
3. มีสุขภาพจิตดีและมีความสุข
4. มีคุณธรรม จริยธรรมและมีจิตใจที่ดีงาม
5. ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี การเคลื่อนไหว รักการออกกำลังกาย
6. ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย
7. รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมและความเป็นไทย
8. อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกของสังคมในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย
10. มีความสามารถในการคิดและการแก้ปัญหาเหมาะสมกับวัย
11. มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์
12. มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้

หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กที่อายุตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ขวบ เป็นหลักการที่คำนึงถึงการพัฒนาการเด็กอย่างเป็นองค์รวมเพื่อโอกาสในการพัฒนาเด็ก ทุกด้านตามลำดับขั้นตอนของพัฒนาการอย่างสมดุลและเต็มตามศักยภาพ หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย ยังเน้นการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาครอบครัวเด็ก ทุกประเภททั้งเด็กปกติเด็กด้อยโอกาสและเด็กพิเศษ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลและเน้นเด็กเป็นสำคัญ การจัดการศึกษา จัดหลักการให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต สังคม วัฒนธรรม ตามความเป็นอยู่จริงของเด็ก โดยมีผู้ใหญ่ในชุมชนเป็นผู้เชื่อมโยงองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้แก่เด็ก ทั้งยังเปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนาอย่างเป็นองค์รวม โดยผ่านการเล่นซึ่งเป็นพัฒนาการตามธรรมชาติของเด็ก และผ่านกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยเด็กเล็กโดยมี ผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างที่ดีของการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ต่างๆในการเรียนรู้ที่สามารถดำรงในชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข ซึ่งต้องได้รับการประสานความร่วมมือจากครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษา

4.2 บทบาทและหน้าที่ของศูนย์

บทบาทหน้าที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ การให้บริการ การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนา ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

ที่เหมาะสมตามวัยตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ดังนั้น ระยะเวลาการจัดการเรียนรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมเพื่อให้เด็กเล็กได้รับการศึกษาและพัฒนาเป็นไปตามวัยแต่ละช่วงอายุ สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ให้เด็กเล็กพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป ตาม ระยะเวลาเรียนรู้ในรอบปีการศึกษาโดยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดภาคเรียนรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 230 วัน โดยมีการให้บริการต่าง ๆ ดังนี้

1. การให้บริการส่งเสริมสนับสนุนเด็กเล็ก ได้แก่ อาหารกลางวัน อาหารว่าง เครื่องนอน อาหารเสริม (นม) วัสดุ สื่อ อุปกรณ์การศึกษา และวัสดุครุภัณฑ์ การตรวจสุขภาพเด็กเล็กประจำปี โดยบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข บริการอื่น ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อม เช่น เป็นศูนย์ 3 วัยและหรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นต้น

2. การให้บริการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็ก อายุ 2 - 5 ปี ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือใกล้เคียงได้ตามศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. การจัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ ให้เด็กเล็กมีการพัฒนาการครบ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคม และสติปัญญา ให้เหมาะสมตามวัย ศักยภาพของเด็กแต่ละคน ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร

4. กรณีจำเป็นต้องใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อประชุม สัมมนา ฝึกอบรม จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร หรือกิจกรรมอื่นใดที่เป็นประโยชน์ต่อราชการและชุมชน หรือเหตุจำเป็นอื่นที่ไม่อาจเปิดเรียนได้ตามปกติ ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สั่งปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ไม่เกิน 15 วัน หากเป็นเหตุพิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติสาธารณะ ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สั่งปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ไม่เกิน 30 วัน โดยให้ทำคำสั่งปิดเป็นหนังสือ และต้องกำหนดการเรียนชดเชยให้ครบตามจำนวนวันที่สั่งปิด

5. ในระหว่างปิดภาคเรียน หรือปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคำสั่งให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก หรือพนักงานจ้างอื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเตรียมการด้านวิชาการ หลักสูตร การจัดการเรียนรู้แก่เด็กเล็ก สื่อ นวัตกรรม วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ การจัดสภาพแวดล้อม หรือการพัฒนาศูนย์ในด้านต่าง ๆ หรืองานด้านการศึกษาปฐมวัยอื่น

การกำหนดอัตราบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 อัตรา มีอัตราครูผู้ดูแลเด็กเป็นไปตามสัดส่วน (ครู:นักเรียน) 1:20 หากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้เพิ่มครูผู้ดูแลเด็กได้อีก 1 คน โดยจัดการศึกษาห้องละ 20 คน สำหรับอัตราผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

และตำแหน่งอื่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดให้มีได้ตามจำนวนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับฐานะการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจในการพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานีภารกิจในการพัฒนาเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยเน้นที่การเตรียมความพร้อมให้กับเด็ก การให้ความรักความอบอุ่น ส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กอายุ 3 - 6 ปี ให้เกิดวุฒิภาวะทางกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยให้โอกาสทั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

5. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการจำเป็น

5.1 ความหมายของการศึกษาความต้องการจำเป็น

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการศึกษาความต้องการจำเป็น หรือการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ไว้สอดคล้องดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2558) กล่าวว่า การประเมิน ความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเป็นเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือ การเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการ จำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

รุติกานต์ เอี่ยมสะอาด (2559, น. 15) ได้ประมวลและสรุปความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นจากทัศนะของ Witkin (1984), Kaufman, Rojas and Mayer (1983), Witkin and Alschuld (1995), Reviere et al. (1996) ว่า เป็นแนวทางในการระบุช่องว่าง (gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างในปัจจุบัน (what is) กับสิ่งที่คาดหวังว่าจะให้เป็นไปตามสภาพที่พึงปรารถนา (desire) กล่าวคือ การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นจริง จากนั้นนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่อยู่ในลำดับที่มีความสำคัญมาก ๆ มาแก้ไข เพื่อหาแนวทางการพัฒนาต่อไป

Kaufman, Rojas, and Mayer (1993 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2558, น. 60) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึง กระบวนการที่ใช้เพื่อระบุช่องว่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน กับที่ปรารถนาจะให้เกิดแล้วจัดลำดับความสำคัญของช่องว่างดังกล่าว จากนั้นเลือกช่องว่างที่สำคัญที่สุดมาเป็นประเด็นที่ต้อง ดำเนินการต่อไป

Mccaslin and Tibeziinda (2006 อ้างถึงใน อภิรักษ์ โภชพิพิธ, 2557, น. 45-46) ระบุว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง เป็นกระบวนการที่เป็นระบบสำหรับการจัดลำดับความสำคัญ เพื่อการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนา หรืออาจกล่าวได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการกำหนดช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่จริงกับสิ่งที่จะเป็น และนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้นโดยจัดลำดับความสำคัญบนพื้นฐานของข้อมูลและพิจารณาถึงผลกระทบจากโครงการด้วย

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การศึกษาหรือการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาค้นคว้าความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น เพื่อนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด เพื่อหาแนวทางการพัฒนาตามลำดับความสำคัญ

5.2 ประเภทของความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้ระบุว่า มีนักวิชาการจัดประเภทของความต้องการจำเป็นไว้หลากหลายตามความต้องการจำเป็น ดังเช่น

1. การจัดประเภทตามช่วงระยะเวลาในการดำเนินขององค์กร
2. การจัดประเภทตามวิธีการประเมิน
3. การจัดประเภทตามแนวคิดความขาดแคลนหรือการแก้ปัญหา
4. การจัดประเภทตามผลลัพธ์ของการดำเนินงาน
5. การจัดประเภทตามลักษณะของข้อมูล
6. การจัดประเภทตามแหล่งที่มาของข้อมูล
7. การจัดประเภทตามองค์กรผู้รับหรือผู้ให้บริการ
8. การจัดประเภทตามกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น
9. การจัดประเภทตามช่วงเวลาที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น
10. การจัดประเภทตามขอบเขตของการวิจัย

ทั้งนี้ สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้กล่าวถึง การจัดประเภทตามกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น จำแนกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ได้แก่

1. ความต้องการจำเป็นระดับบุคคล (personal needs) โดยบุคคลแต่ละคน อาจมีความต้องการจำเป็นไม่เหมือนกัน เช่น ความต้องการจำเป็นของนักเรียนแต่ละคน ที่ครู จำเป็นต้องทำการวิเคราะห์เพื่อจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามสภาพของแต่ละบุคคล แนวทางที่ใช้ในการสนองความต้องการจำเป็นของนักเรียนแต่ละคนอาจจะไม่เหมือนกัน

2. ความต้องการจำเป็นของกลุ่ม (group needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่กำหนดจากบุคคลที่รวมตัวกันเป็นกลุ่ม เช่น ความต้องการจำเป็นของครูคณิตศาสตร์ ความต้องการจำเป็นของเด็กพิการ

ความต้องการจำเป็นประเภทนี้จะไม่สนใจการนำเสนอข้อมูลเป็นรายบุคคล แต่ใช้ประโยชน์ในวางแผนและพัฒนากลุ่มบุคคลทั้งหมด แนวทางที่ใช้ในการสนองความต้องการจำเป็นจะเป็นแบบเดียวกัน

3. ความต้องการจำเป็นขององค์กร (organizational needs) เป็นความต้องการของกลุ่มบุคคลหรือองค์กร เช่น ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูยุคใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ ผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับจะสะท้อนภาพรวมขององค์กร การวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหามักเป็นการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาองค์กร มากกว่าการเสนอแนวทางการแก้ไขความต้องการจำเป็นของครูเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม

สำหรับการจัดประเภทตามช่วงเวลาที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้เสนอเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (present หรือ current needs) เป็นความต้องการจำเป็นในขณะนี้ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

2. ความต้องการจำเป็นในอนาคต (future needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่กำหนดล่วงหน้าว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นบ้าง เพื่อการเตรียมการรับมือหรือป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

5.3 แนวทางการศึกษาความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้กล่าวว่า แนวทางการศึกษาหรือประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปใช้ การสำรวจ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การวิจัยอนาคต เพื่อระบุความต้องการจำเป็นโดยการจัดลำดับความสำคัญ ในการจัดลำดับความสำคัญนั้น ข้อมูลที่นำมาใช้จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นอาจมาจากการเก็บรวบรวมด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือกระบวนการกลุ่ม ทั้งนี้วิธีการจัดลำดับความสำคัญในรูปัดขนี้มี 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ 1) กลุ่มวิธีที่กำหนดจากข้อมูลที่มาจากการตอบสนองเดี่ยว ซึ่งการเตรียมคำถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ จะมีเพียงคำถามส่วนเดียวคือการถามตรงว่าความต้องการจำเป็นมีอะไรบ้าง หรืออะไรที่เป็นความต้องการจำเป็นที่ต้องให้ความสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลมีการประมวลความคิดแล้วระบอบอกมาทันที และ 2) กลุ่มวิธีที่กำหนดจากข้อมูลที่มาจากการตอบสนองคู่ ซึ่ง ผู้ให้ข้อมูลต้องให้คำตอบในเครื่องมือที่วัดเป็นมาตรฐานค่าที่เป็นการตอบสนองคู่ (dual - response format) วิธีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญจากข้อมูลที่มาจากการตอบสนองคู่ จะใช้กับการจัดลำดับความต้องการจำเป็นเท่านั้น

สำหรับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการศึกษาครั้งนี้ เป็นวิธีการเชิงระบบที่เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นได้โดยใช้รูปแบบการตอบสนองคู่ (dual - response format) ที่ใช้กับข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งมักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตรฐานค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือ ระดับของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ ที่สร้างขึ้นจากการนิยามศัพท์ความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model)

โดยวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นวิธีที่เรียกว่า “Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง” ซึ่งเป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดย นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช เป็นการใช่วิธีการหาค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์และค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (I - D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (D) เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่พึงประสงค์ของกลุ่ม โดยมีสูตรในการการดำเนินการวิจัย ดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

นันทนิตย์ อริยสัจ (2555) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดจันทบุรี ใน 7 ด้าน ได้แก่ ดานการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาดานการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาดานการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาดานการนำหลักสูตรสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ ดานการนิเทศกำกับ ติดตาม ประเมินผล ดานการสรุปผลการดำเนินงาน และดานการปรับปรุงพัฒนา ผลการวิจัยปรากฏว่า สภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม พบว่า ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายดาน พบว่าทุกดานปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สำหรับปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมและรายดาน พบว่า อยู่ในระดับน้อย อย่างไรก็ตาม พบว่า สาเหตุของปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดจันทบุรี มีสาเหตุมาจากเป็นโรงเรียนเปิดทำการเรียนการสอนใหม่ครูเคลื่อนย้ายเขาออกตลอดเวลา ครูผู้สอนสอนใหญ่ ไม่ได้จบการศึกษาในสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย และขาดความรู้ความเขาใจในเรื่องการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษาการประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา

จารุวรรณ จันทร์เลื่อน (2557) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตจังหวัดภาคเหนือ ใน 5 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะภาวะผู้นำครู และสมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และการร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายดาน พบว่า สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ดานการพัฒนาผู้เรียน และดานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ดานการสร้างความสัมพันธ์และการร่วมมือกับชุมชนเพื่อ

การจัดการเรียนรู้ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู ภาพรวมด้านการพัฒนาผู้เรียน ควรพัฒนาครูด้านการจัดทำแผนการสอน อบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน ควรส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างทักษะในการคิดวิเคราะห์ ติดตาม ตรวจสอบ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และควรส่งเสริมครูให้พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ

ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง (2557, น. 534-548) ได้ประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ครูปฐมวัยมีความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพทุกด้าน ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง รองลงมา คือ การสอน และคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามลำดับ โดยด้านการพัฒนาตนเอง คือ การวิจัยในชั้นเรียนมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ด้านการสอน คือ การจัดการเรียนการสอน และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ คือความรักและศรัทธาในวิชาชีพมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด และ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัยที่สำคัญที่สุด จำแนกตามความต้องการจำเป็นมากที่สุดของแต่ละด้าน ดังนี้ การวิจัยในชั้นเรียน คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร การจัดการเรียนการสอนคือ การจัดอบรมให้ความรู้ และติดตามผลจากหน่วยงานต้นสังกัด การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนคือ การส่งเสริมนโยบายการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพคือ การส่งเสริมให้ครูรักและตระหนักในอาชีพครู

อุทัยรัตน์ ทองเนื้อตัน (2558) ได้ศึกษาสมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) สมรรถนะของพนักงานครู โดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สมรรถนะหลัก และ สมรรถนะประจำสายงาน เมื่อพิจารณาหาสมรรถนะย่อยในสมรรถนะหลัก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาหาสมรรถนะย่อยในสมรรถนะประจำสายงาน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาผู้เรียน และ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานครู มี 3 แนวทาง ดังนี้ (1) ต้องมีความใฝ่รู้ และค้นหานวัตกรรมใหม่ ๆ (2) ต้องเรียนรู้วิธีการสอนแบบใหม่ ๆ มุ่งมั่นพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอ และ (3) มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ คิดวิเคราะห์เป็นระบบ

จิตติกานต์ เอี่ยมสะอาด (2559) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาครูและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูและผู้ช่วยผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับปานกลาง

2) สภาพความคาดหวังอยู่ในระดับมาก 3) ดัชนีความต้องการจำเป็นที่มากที่สุด ได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ครูสามารถใช้ทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อความหมายอย่างถูกต้อง รองลงมาเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน ครูสามารถผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ในจรรยาบรรณต่อสังคม เรื่องการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมมาเป็นปัจจัยในการจัดการศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ส่วนจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการในเรื่องการส่งเสริมให้ศิษย์และผู้รับบริการสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อ อุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ตามลำดับ และ 4) แนวทางการพัฒนาครูและผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก คือ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การจัดทีมงานเพื่อการเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน การอบรม การนิเทศ การกระตุ้นให้ครูทำผลงาน การสนับสนุนให้ครูเป็นวิทยากร การมอบหมายให้ครูอ่านงานวิจัยและการฝึกอบรม

เพ็ญพรรณ ณ นคร (2560) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะพี่เลี้ยงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย ปรากฏว่า 1) สภาพสมรรถนะที่เป็นจริงของพี่เลี้ยงในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ ดานความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และสภาพสมรรถนะที่คาดหวังของพี่เลี้ยงในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ ดานความเป็นมืออาชีพและการมีภาวะผู้นำ 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ พี่เลี้ยงในโรงเรียน พบว่า พี่เลี้ยงมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะดานความรู้ความเข้าใจ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สุขภาพและโภชนาการ มากที่สุด รองลงมาเป็นดานการประเมินพัฒนาการ ดานการจัดประสบการณ์/ กิจกรรมการเรียนรู ดานความเป็นมืออาชีพและการมีภาวะผู้นำ และดานความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ตามลำดับ และ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะพี่เลี้ยงใน โรงเรียน พบว่า พี่เลี้ยงมีความต้องการมากที่สุดในดานวิธีการพัฒนาสมรรถนะโดยการศึกษาดูงานและการพัฒนาตนเอง และมีความต้องการมากที่สุดในการพัฒนาสมรรถนะดานเนื้อหาสาระเกี่ยวกับจิตวิทยา เด็กปฐมวัย การผลิตสื่อการสอนปฐมวัย และการวัดและประเมินผลพฤติกรรมเด็ก

อรทัย เลอองกรณ์ (2560) ได้ศึกษาศึกษาการจัดการชั้นเรียนของผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมือง เขลางค์นคร จังหวัดลำปาง ใน 5 ดาน ได้แก่ ดานการจัดสภาพแวดล้อม ดานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ดานการใช้สื่อการเรียนรู้ ดานการจัดการเพื่อความต่อเนื่อง และดานการจัดการกับความขัดแย้ง ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้ดูแลเด็กมีการจัดการชั้นเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายดาน พบว่า ผู้ดูแลเด็กมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียนในระดับดี 4 ดานเรียงตามลำดับ คือ ดานการจัดสภาพแวดล้อม ดานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ดานการจัดการกับความขัดแย้ง และดานการจัดการเพื่อความต่อเนื่อง ส่วนระดับปานกลาง คือ ดานการใช้สื่อการเรียนรู้ โดยเฉพาะ

ด้านการจัดสภาพแวดล้อม พบว่า ผู้ดูแลเด็กดำเนินการได้ดี ได้แก่ การจัดให้มีพื้นที่ว่างสำหรับนั่งทำงานกับพื้น การจัดให้ห้องเรียนสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอและอากาศถ่ายเทได้ดี การใช้ห้องเรียนอย่างเหมาะสม และการดูแลบำรุงรักษาเป็นอย่างดี สำหรับด้านการใช้สื่อการเรียนรู้ พบว่า ผู้ดูแลเด็กยังดำเนินการได้ไม่ดีนัก ได้แก่ การจัดบรรยากาศของห้องเรียนเป็นการตกแต่งที่มีผลงานของผู้ดูแลเด็กมากกว่าผลงานเด็ก การจัดพื้นที่ห้องเรียนแบ่งเป็นสัดส่วนสำหรับทำกิจกรรมได้หลากหลายรูปแบบ การจัดหาวัสดุจากท้องถิ่นในการจัดสภาพแวดล้อม และการจัดบริเวณสำหรับที่เล่นน้ำ เล่นทราย พร้อมอุปกรณ์ให้เด็กได้เล่น

อริสรา จูเปาะ (2560) ได้ศึกษาสภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางการจัดการศึกษา สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตำบลแม่สลอง ในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการจำเป็นลำดับแรก ได้แก่ มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย รองลงมา คือ มาตรฐานด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และลำดับสุดท้าย ได้แก่ มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) แนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการจัดการศึกษาสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มาตรฐานด้านบุคลากร มาตรฐานอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย มาตรฐานวิชาการ และกิจกรรมหลักสูตรมาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนทุกภาคส่วน และมาตรฐานด้านการส่งเสริมเครือข่ายด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรส่งเสริมครูและพี่เลี้ยงให้มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในด้านต่าง ๆ เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ตั้งแต่การร่วมวางแผนการตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติตน ร่วมรับประโยชน์ และร่วมประเมินผล

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Caparotta (2012 อ้างถึงใน ญัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง, 2557) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพของผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาปฐมวัย ได้แก่ ครูประจำชั้น ครูผู้ช่วย ผู้ดูแลเด็ก และศึกษานิเทศก์ โดยศึกษาความต้องการ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การเตรียมการสอน 2) การขาดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ และ 3) ความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพ ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) การเตรียมการสอน สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาปฐมวัยมีความต้องการมากที่สุดคือ ต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูหรือศึกษานิเทศก์เพื่อที่จะได้ปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 2) การขาดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายในการอบรมสูงและไม่สะดวกทั้งเรื่องเวลาและสถานที่ และ 3) ความต้องการพัฒนาวิชาชีพ มีความต้องการการพัฒนาวิชาชีพในเรื่องการอบรม ความรู้และทักษะ โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Lillvist, Sandberg, Sheridan, and Williams (2014) ได้ศึกษาประเด็นร่วมสมัยในการศึกษาสำหรับครูปฐมวัยในสวีเดน จุดมุ่งหมายของการศึกษานี้ คือ การสำรวจองค์ประกอบของสมรรถนะของครูปฐมวัย จากการรายงานของนักศึกษาครูปฐมวัย จำนวน 810 คน ที่ลงทะเบียนเรียนในโปรแกรมนี้ในมหาวิทยาลัยของสวีเดน จำนวน 15 แห่ง ผลการวิจัยปรากฏว่า นักศึกษาได้ให้คำจำกัด

ความของสมรรถนะของครูปฐมวัย โดยประกอบด้วย 6 มิติที่แตกต่างกัน ได้แก่ สมรรถนะด้านศาสตร์การสอนทั่วไป สมรรถนะด้านเนื้อหาเฉพาะ สมรรถนะของความเป็นครูปฐมวัย สมรรถนะด้านการเล่น สมรรถนะด้านมุมมองของเด็กเล็ก และสมรรถนะด้านการทำงานร่วมกันและเชิงทางสังคม โดยทั่วไป การรับรู้ของนักศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะครูปฐมวัยมีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก ขึ้นอยู่กับว่านักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามรับรู้หรือเชื่อว่า พวกเขาได้รับการพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้ในระหว่างเรียนในโปรแกรมนี้

Kim, Kang, and Kang (2016 อ้างถึงใน เพ็ญพรรณ ณ นคร, 2560) ได้ศึกษาการพัฒนาและการตรวจสอบสมรรถนะของครูผู้สอนปฐมวัย โดยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดความเชื่อมั่นในสมรรถนะของครูผู้สอนปฐมวัย กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูผู้สอนปฐมวัย จำนวนทั้งสิ้น 377 คน โดยสอบถามครูผู้สอนถึงความสำคัญของสมรรถนะของครูผู้สอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพทั้งความตรงและความเที่ยง โดยใช้สูตรการหาค่าความเที่ยงของ Cronbach ผลการวิจัยปรากฏว่า สมรรถนะของครูผู้สอนปฐมวัยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 73 สมรรถนะ ซึ่งองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ความเข้าใจในตัวเด็ก การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และทัศนคติพื้นฐาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่า การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งในบริบทของประเทศไทยและต่างประเทศ ดังนั้น สมรรถนะการสอนของครูสอนเด็กเล็กจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสะท้อนถึงประสิทธิภาพในจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในการพัฒนาเด็กอย่างเป็นองค์รวม โดยคำนึงถึงพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคม และสติปัญญา ดังจะเห็นได้จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำเอกสารคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562 โดยเน้น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบในการศึกษาเรื่อง สมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กเพื่อที่จะได้ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานีต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method research) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย มีดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด คือ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 10 แห่ง ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 44 คน ประกอบด้วย ครูผู้ดูแลเด็กจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่ง จำนวน 37 คน และครูผู้ดูแลเด็กจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบล 3 แห่ง จำนวน 7 คน

ส่วนผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ครูหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 6 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด ได้แก่ 1) การศึกษาไม่น้อยกว่าปริญญาตรี 2) ตำแหน่งวิทยฐานะไม่น้อยกว่าครู คศ.2 3) ประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี และ 4) ประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียนไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้มี 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ และแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง จำนวน 1 ฉบับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 1 ฉบับ ผู้วิจัยได้สร้างด้วยตนเองโดยสังเคราะห์สมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กมาจากเอกสารคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562 (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2562) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะ ประสบการณ์การสอนและประสบการณ์การเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นแบบสอบถามชนิดการตอบสนองคู่ (Dual - response format) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 36 ข้อ ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน จำนวน 16 ข้อ 2) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน จำนวน 14 ข้อ และ 3) ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ จำนวน 6 ข้อ โดยการตอบแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 102-103) ดังนี้

- 5 หมายถึง ครูเห็นด้วยกับสภาพที่เป็นจริง/ สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ครูเห็นด้วยกับสภาพที่เป็นจริง/ สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะในระดับมาก
- 3 หมายถึง ครูเห็นด้วยกับสภาพที่เป็นจริง/ สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ครูเห็นด้วยกับสภาพที่เป็นจริง/ สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ครูเห็นด้วยกับสภาพที่เป็นจริง/ สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะในระดับน้อยที่สุด

2.1.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ โดยแต่ละด้านมีแนวคำถามที่ใช้สัมภาษณ์เชิงลึกใน 3 ประเด็น ดังนี้ 1) ภาพรวมของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก 2) ปัญหาหรืออุปสรรคที่พบ

เกี่ยวกับสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก และ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก (ดูภาคผนวก ข)

2.2 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กจากแหล่งต่าง ๆ โดยเฉพาะจากคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562 (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2562) เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ตัวแปร และนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อกำหนดเนื้อหาของแบบสอบถาม

2.2.2 จัดทำตารางวิเคราะห์แบบสอบถามโดยสร้างข้อกระทงคำถามให้ครอบคลุมนิยามศัพท์สมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.2.3 นำร่างตารางวิเคราะห์แบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาในเบื้องต้น แล้วทำการปรับปรุงตารางวิเคราะห์แบบสอบถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.2.4 นำร่างแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน (ดูในภาคผนวก ก) พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อดูความสอดคล้องของวัตถุประสงค์การวิจัยกับตัวแปรที่มุ่งศึกษาและข้อกระทงคำถาม รวมทั้งความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และหาดัชนีชี้ความสอดคล้องหรือค่า IOC (Index of item - objective congruence) ทั้งนี้กำหนดเกณฑ์คัดเลือกเฉพาะข้อกระทงคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .67 ขึ้นไป ซึ่งพบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .67 - 1.00 (ดูในภาคผนวก ข)

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับข้อกระทงคำถามบางข้อให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้ดูแลเด็กจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่มุ่งศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ของค่าความเที่ยงตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2545) และพบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามสภาพความเป็นจริงของสมรรถนะตามสายงานสอนเท่ากับ .88 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามสายงานสอนเท่ากับ .95 (ดูในภาคผนวก ค) ซึ่งมีค่ามากกว่า .70 แสดงว่า มีความเหมาะสมในการนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.2.7 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

2.2.8 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

สำหรับแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยครอบคลุม ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ แต่ละด้านมีแนวคำถามที่ใช้สัมภาษณ์เชิงลึกใน 3 ประเด็น ดังนี้ 1) ภาพรวมของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก 2) ปัญหาหรืออุปสรรคที่พบเกี่ยวกับสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก และ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก (ดูภาคผนวก ข) ทั้งนี้แต่ละด้านต้องสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้ดูแลเด็ก 3 ลำดับแรก และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (ดูภาคผนวกแนบท้าย)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้ทำวิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ขอนหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 44 คน ที่เป็นกลุ่มประชากร (ดูในภาคผนวก ง)

3.2 นำส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร โดยกำหนดวันและเวลาในการขอรับแบบสอบถามคืน ภายใน 3 สัปดาห์

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามจากกลุ่มประชากร พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งพบว่าได้รับเอกสารครบตามที่กำหนด โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 44 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 นำแบบสอบถามที่ ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนซึ่งพบว่าแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มีจำนวน 44 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สำหรับการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ครูหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 6 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด ได้แก่ 1) การศึกษาไม่น้อยกว่าปริญญาตรี 2) ตำแหน่งวิทยฐานะไม่น้อยกว่าครู คศ. 2 3) ประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี และ

- 4) ประสพการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียนไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง ผู้วิจัยได้นัดหมายการสัมภาษณ์ระหว่างวันที่ 3 - 5 พฤศจิกายน 2564 ระยะเวลาในการสัมภาษณ์คนละ 1 ชั่วโมง 30 นาที

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทั้งภาพรวมและรายด้าน และการกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ทั้งนี้ได้อ้างอิงของบุญชม ศรีสะอาด (2553) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง สภาพความเป็นจริง/ สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง สภาพความเป็นจริง/ สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพความเป็นจริง/ สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพความเป็นจริง/ สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง สภาพความเป็นจริง/ สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก ผู้วิจัยได้คำนวณค่าดัชนีความต้องการจำเป็นที่ปรับปรุงแล้ว (Priority Needs Index: PNI_{modified}) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558, น. 279-282) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{PNI}_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

PNI_{modified} คือ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

I คือ ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D คือ ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อสรุปข้อเสนอนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3 ผลการจัดอันดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน เขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 44 คน ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ ประสบการณ์การสอน ประสบการณ์การเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพ โดยวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังปรากฏผลในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษาสูงสุด		
- ปริญญาตรี	35	79.55
- ปริญญาโท	9	20.45
รวม	44	100.00
2. ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ		
- ครู	19	43.18
- ครู ค.ศ.1	13	29.55
- ครู ค.ศ.2	12	27.27
รวม	44	100.00
3. ประสบการณ์การสอน		
- 4 - 6 ปี	1	2.27
- 7 - 10 ปี	8	18.18
- 10 ปีขึ้นไป	35	79.55
รวม	44	100.00
4. ประสบการณ์การเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
- การประชุมให้ความรู้	44	100.00
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ	40	90.91
- การศึกษาดูงาน	11	25.00
- การเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง	27	61.36
- การให้ทุนการศึกษาต่อในเอกปรถมวัย	38	86.36

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 44 คน มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 79.55 รองลงมาเป็นระดับ ปริญญาโท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20.45 มีตำแหน่งเป็นครูมากที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 43.18 รองลงมาเป็นครู คศ.1 จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 29.55 และครู ค.ศ.2 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 79.55 รองลงมาอยู่ระหว่าง 7 - 10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 และพบว่า ครูทุกคนมีประสบการณ์การเข้ารับการประชุมให้ความรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา ครูเกือบทุกคนมีประสบการณ์การเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาวิชาชีพ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 90.91 และ ครูที่ได้รับทุนการศึกษาต่อในเอกปฐมวัย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 86.36

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 44 ฉบับ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมปรากฏดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวม ($n = 44$)

รายการ	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
	(μ)	(σ)	ระดับ	(μ)	(σ)	ระดับ
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.37	.29	ปานกลาง	4.70	.21	มากที่สุด
2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	3.63	.27	มาก	4.79	.16	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	3.59	.35	มาก	4.82	.25	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	3.53	.21	มาก	4.77	.13	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ผลปรากฏดังนี้ สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.53, \sigma = .21$) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.77, \sigma = .13$)

เมื่อพิจารณาสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กแต่ละด้านมีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับมาก (μ อยู่ระหว่าง 3.37 ถึง 3.63) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\mu = 3.63, \sigma = .27$) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\mu = 3.59, \sigma = .35$) และด้านการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 3.37, \sigma = .29$)

ในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กแต่ละด้านมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด (μ อยู่ระหว่าง 4.70 ถึง 4.82) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\mu = 4.82, \sigma = .25$) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\mu = 4.79, \sigma = .16$) และด้านการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 4.70, \sigma = .21$)

เมื่อพิจารณาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กทั้งสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์แต่ละด้านในรายละเอียด ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3 - 4.5 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแล
เด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัด
สุราษฎร์ธานี ทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($n = 44$)

รายการ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. ความสามารถวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด และผลการเรียนรู้	3.41	.50	ปานกลาง	6	4.52	.51	มากที่สุด	15
2. ความสามารถนำผลการ วิเคราะห์หลักสูตรไปจัดทำ รายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ ที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560	3.27	.62	ปานกลาง	14	4.61	.50	มากที่สุด	14
3. ความสามารถพัฒนาหลักสูตร รายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษา และสามารถนำไป ปฏิบัติได้จริง	3.39	.62	ปานกลาง	8	4.64	.49	มากที่สุด	11
4. ความสามารถประเมินผลการใช้ หลักสูตรสถานศึกษา	3.34	.57	ปานกลาง	10	4.75	.44	มากที่สุด	6
5. ความสามารถออกแบบหน่วย การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบท ของสถานศึกษา และเหมาะสม กับผู้เรียน	3.16	.65	ปานกลาง	16	4.86	.35	มากที่สุด	1
6. ความสามารถจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะตาม มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์	3.34	.48	ปานกลาง	10	4.73	.45	มากที่สุด	7

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
7. ความสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.32	.60	ปานกลาง	12	4.77	.42	มากที่สุด	5
8. ความสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.39	.58	ปานกลาง	8	4.68	.47	มากที่สุด	10
9. ความสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	3.43	.50	ปานกลาง	5	4.64	.49	มากที่สุด	11
10. ความสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)/ แผนการสอนรายบุคคล (IIP)/ แผนการจัดประสบการณ์ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ	3.27	.45	ปานกลาง	14	4.52	.51	มากที่สุด	15
11. ความสามารถบันทึกหลังการสอนที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	3.30	.51	ปานกลาง	13	4.64	.49	มากที่สุด	11
12. ความสามารถเลือกใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม	3.41	.50	ปานกลาง	6	4.73	.45	มากที่สุด	7

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
13. ความสามารถเลือกใช้ และพัฒนาเครื่องมือวัด และประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมและสอดคล้องกับการ เรียนรู้ของผู้เรียน	3.50	.59	ปาน กลาง	1	4.80	.41	มาก ที่สุด	4
14. ความสามารถวัดและ ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ตามสภาพจริง โดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.45	.70	ปาน กลาง	3	4.84	.37	มาก ที่สุด	2
15. ความสามารถนำผลการ ประเมินการเรียนรู้มาใช้ใน การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพ	3.45	.66	ปาน กลาง	3	4.82	.39	มาก ที่สุด	3
16. ความสามารถทำวิจัย ในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	3.50	.63	ปาน กลาง	1	4.70	.46	มาก ที่สุด	9
รวมเฉลี่ย	3.37	.29	ปาน กลาง		4.70	.21	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กด้านการจัดการเรียนการสอน
ในภาพรวมผลปรากฏดังนี้ สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.37$, $\sigma = .29$) และสภาพที่พึง
ประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.70$, $\sigma = .21$)

เมื่อพิจารณาสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการ
อยู่ในระดับปานกลาง (μ อยู่ระหว่าง 3.16 ถึง 3.50) โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่นในสาม
ลำดับแรก ได้แก่ ความสามารถเลือกใช้และพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสม
และสอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\mu = 3.50$, $\sigma = .59$) ความสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา

หรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\mu = 3.50, \sigma = .63$) ความสามารถวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\mu = 3.45, \sigma = .70$) ความสามารถนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ($\mu = 3.45, \sigma = .66$) และความสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($\mu = 3.43, \sigma = .50$) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับที่ต่ำกว่ารายการอื่น คือ ความสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและเหมาะสมกับผู้เรียน ($\mu = 3.16, \sigma = .65$)

ในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กในแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด (μ อยู่ระหว่าง 4.52 ถึง 4.86) โดยรายการที่อยู่ในลำดับที่สูงกว่ารายการอื่นในสามลำดับแรก ได้แก่ ความสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและเหมาะสมกับผู้เรียน ($\mu = 4.86, \sigma = .35$) ความสามารถวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\mu = 4.84, \sigma = .37$) และความสามารถนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.82, \sigma = .39$) ส่วนรายการที่ต่ำกว่ารายการอื่น คือ ความสามารถวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดและผลการเรียนรู้ ($\mu = 4.52, \sigma = .51$) และความสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)/ แผนการสอนรายบุคคล (IIP)/ แผนการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ($\mu = 4.52, \sigma = .51$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($n = 44$)

รายการ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. ความสามารถจัดมุม ประสบการณ์ที่หลากหลาย เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ให้กับ ผู้เรียนอย่างมีความสุข	3.73	.62	มาก	4	4.82	.39	มากที่สุด	7

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

รายการ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
2. ความสามารถจัดสื่อวัสดุ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนา ผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ	3.98	.66	มาก	2	4.86	.35	มาก ที่สุด	6
3. ความสามารถตรวจสอบ สิ่งอำนวยความสะดวกใน ห้องเรียนให้พร้อมใช้และ ปลอดภัยอยู่เสมอ	4.00	.72	มาก	1	4.91	.29	มาก ที่สุด	2
4. ความสามารถจัดกิจกรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมใน การกำหนดกฎ กติกา และ ข้อตกลงในชั้นเรียนด้วยกัน	3.84	.65	มาก	3	4.91	.29	มาก ที่สุด	2
5. ความสามารถจัดกิจกรรม เพื่อกระตุ้นความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา เพื่อแสวงหาความรู้ ด้วยตนเอง	3.66	.57	มาก	5	4.89	.32	มาก ที่สุด	4
6. ความสามารถจัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหา ด้วยตนเองและร่วมแก้ปัญหา กับผู้อื่นได้	3.55	.50	มาก	9	4.93	.29	มาก ที่สุด	1
7. ความสามารถจัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนสามารถทำงานร่วม กับผู้อื่นได้	3.41	.58	ปาน กลาง	13	4.89	.32	มาก ที่สุด	4

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

รายการ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
8. ความสามารถจัดกิจกรรม ให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็น พุดคุยโต้ตอบในสิ่งที่ เกี่ยวข้องกับบทเรียน	3.57	.50	มาก	7	4.50	.51	มากที่สุด	13
9. ความสามารถพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่พึงงามตาม เจตนารมณ์ของหลักสูตร สถานศึกษา	3.55	.50	มาก	9	4.61	.49	มากที่สุด	14
10. ความสามารถแก้ปัญหา พฤติกรรมด้านระเบียบวินัย ในชั้นเรียนโดยการสร้างวินัย ในเชิงบวก	3.39	.54	ปานกลาง	14	4.75	.44	มากที่สุด	10
11. ความสามารถดูแลสุขภาพ ทางกายและทางจิตใจของ เด็กปฐมวัย	3.48	.51	ปานกลาง	12	4.75	.44	มากที่สุด	10
12. ความสามารถให้คำปรึกษา แนะแนวการส่งต่อข้อมูลเด็ก ปฐมวัย	3.50	.63	ปานกลาง	11	4.77	.42	มากที่สุด	9
13. ความสามารถจัดทำข้อมูล สารสนเทศของนักเรียน เป็นรายบุคคลและเอกสาร ประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	3.59	.50	มาก	6	4.80	.49	มากที่สุด	8

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

รายการ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
14. ความสามารถนำข้อมูล สารสนเทศไปใช้ในการ บริหารจัดการชั้นเรียน	3.57	.50	มาก	7	4.73	.45	มากที่สุด	12
รวมเฉลี่ย	3.63	.27	มาก		4.79	.16	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในภาพรวม ผลปรากฏดังนี้ สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$, $\sigma = .27$) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.79$, $\sigma = .16$)

เมื่อพิจารณาสภาพที่เป็นจริงในแต่ละรายการ พบว่า รายการอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก (μ อยู่ระหว่าง 3.39 ถึง 4.00) รายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่นในสามลำดับแรก ได้แก่ ความสามารถตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ ($\mu = 4.00$, $\sigma = .72$) ความสามารถจัดสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ ($\mu = 3.98$, $\sigma = .66$) และ ความสามารถจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา และข้อตกลงในชั้นเรียนด้วยกัน ($\mu = 3.84$, $\sigma = .65$) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับที่ต่ำกว่ารายการอื่น คือ ความสามารถแก้ปัญหาพฤติกรรมด้านระเบียบวินัยในชั้นเรียนโดยการสร้างวินัยในเชิงบวก ($\mu = 3.39$, $\sigma = .54$)

ในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ในแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด (μ อยู่ระหว่าง 4.61 ถึง 4.93) โดยรายการที่อยู่ในลำดับที่สูงกว่ารายการอื่นในสามลำดับแรก ได้แก่ ความสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาด้วยตนเองและร่วมแก้ปัญหากับผู้อื่นได้ ($\mu = 4.93$, $\sigma = .26$) ความสามารถตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ ความสามารถจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา และข้อตกลงในชั้นเรียนด้วยกัน ($\mu = 4.91$, $\sigma = .29$) และความสามารถจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง, ความสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\mu = 4.89$, $\sigma = .32$) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับที่ต่ำกว่ารายการอื่น คือ ความสามารถ

พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงามตามเจตนารมณ์ของ
หลักสูตรสถานศึกษา ($\mu = 4.61, \sigma = .49$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแล
เด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัด
สุราษฎร์ธานี ทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
($n = 44$)

รายการ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
1. ความสามารถจัดทำแผนการ พัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับ สภาพการปฏิบัติงานจริง ความ ต้องการจำเป็นของสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ต้นสังกัด รวมถึงสอดคล้องกับองค์ความรู้ ใหม่	3.48	.51	ปาน กลาง	3	4.84	.37	มาก ที่สุด	1
2. ความสามารถดำเนินการพัฒนา ตนเองตามแผนที่กำหนดอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง	3.48	.51	ปาน กลาง	3	4.80	.41	มาก ที่สุด	6
3. ความสามารถนำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้ จากการพัฒนาตนเองมาปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	3.73	.59	มาก	2	4.82	.39	มาก ที่สุด	3
4. ความสามารถนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการ พัฒนาตนเองมาร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับเพื่อนครูแบบ กัลยาณมิตร เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ ในการจัดการเรียนการสอนของตน	3.48	.59	ปาน กลาง	3	4.84	.37	มาก ที่สุด	1

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

รายการ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่พึงประสงค์			
	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ	(μ)	(σ)	ระดับ	ลำดับ
5. ความสามารถร่วมกำหนด วิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและ ภารกิจร่วมกันในการสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียน การสอนของครูให้ส่งผลถึงผู้เรียน	3.27	.45	ปาน กลาง	6	4.82	.45	มาก ที่สุด	3
6. ความสามารถเรียนรู้ร่วมกันกับ เพื่อนครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพเพื่อให้เป็นวัฒนธรรม ของสถานศึกษา	4.09	.68	ปาน กลาง	1	4.82	.39	มาก ที่สุด	3
รวมเฉลี่ย	3.59	.35	มาก		4.82	.25	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาวิชาชีพ ผลปรากฏดังนี้ สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59$, $\sigma = .35$) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.82$, $\sigma = .25$)

เมื่อพิจารณาสภาพที่เป็นจริงในแต่ละรายการ พบว่า รายการอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก (μ อยู่ระหว่าง 3.27 ถึง 4.09) รายการที่อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่นในสามลำดับแรก ได้แก่ ความสามารถเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้เป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา ($\mu = 4.09$, $\sigma = .68$) ความสามารถนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ($\mu = 3.73$, $\sigma = .59$) ความสามารถจัดทำแผนการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด รวมถึงสอดคล้องกับองค์ความรู้ใหม่ ($\mu = 3.48$, $\sigma = .51$) ความสามารถดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\mu = 3.48$, $\sigma = .51$) และความสามารถนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูแบบกัลยาณมิตรเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตน ($\mu = 3.48$, $\sigma = .59$) ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ความสามารถร่วมกำหนด

วิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้ส่งผลถึงผู้เรียน ($\mu = 3.27, \sigma = .45$)

ในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ในแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุด (μ อยู่ระหว่าง 4.80 ถึง 4.84) โดยรายการที่อยู่ในลำดับที่สูงกว่ารายการอื่นในสามลำดับแรก ได้แก่ ความสามารถจัดทำแผนการพัฒนาดตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด รวมถึงสอดคล้องกับองค์ความรู้ใหม่ ($\mu = 4.84, \sigma = .37$) ความสามารถนำความรู้ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาดตนเองมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูแบบกัลยาณมิตรเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตน ($\mu = 4.84, \sigma = .37$) ความสามารถนำความรู้ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาดตนเองมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ($\mu = 4.82, \sigma = .39$) ความสามารถเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้เป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา ($\mu = 4.82, \sigma = .39$) และความสามารถร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้ส่งผลถึงผู้เรียน ($\mu = 4.82, \sigma = .45$) ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับที่ต่ำกว่ารายการอื่น คือ ความสามารถดำเนินการพัฒนาดตนเองตามแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\mu = 4.80, \sigma = .41$)

ตอนที่ 3 ผลการจัดอันดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

จากการตอบแบบสอบถามของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 44 คน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (μ_1) และค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2) มาจัดลำดับด้วยการหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: $PNI_{modified}$) ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (μ_1) ของสภาพที่เป็นจริง ค่าเฉลี่ย (μ_2) ของสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี (n = 44)

รายการ	ค่าเฉลี่ยของ สภาพ ปัจจุบัน (μ_1)	ค่าเฉลี่ยของ สภาพที่พึง ประสงค์ (μ_2)	ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็น (PNI _{modified})	ลำดับ
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.37	4.70	0.39	1
2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	3.63	4.79	0.32	3
3. ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ	3.59	4.82	0.34	2

จากตารางที่ 4.6 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้ง 3 ด้าน ปรากฏว่า สมรรถนะที่ครูผู้ดูแลเด็กมีความต้องการพัฒนามากที่สุดเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน (PNI_{modified} = 0.39) รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (PNI_{modified} = 0.34) และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (PNI_{modified} = 0.32)

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในแต่ละด้านโดยละเอียด ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7 - 4.9

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (μ_1) ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการจัดการเรียนการสอน ($n = 44$)

รายการ	ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (μ_1)	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2)	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})	ลำดับ
1. ความสามารถวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด และผลการเรียนรู้	3.41	4.52	0.33	16
2. ความสามารถนำผลการวิเคราะห์ หลักสูตรไปจัดทำรายวิชาหรือสาระ การเรียนรู้ที่รับผิดชอบให้สอดคล้อง กับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560	3.27	4.61	0.41	5
3. ความสามารถพัฒนาหลักสูตรรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษา และสามารถนำไปปฏิบัติ ได้จริง	3.39	4.64	0.37	12
4. ความสามารถประเมินผลการใช้ หลักสูตรสถานศึกษา	3.34	4.75	0.42	3
5. ความสามารถออกแบบหน่วย การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษาและเหมาะสมกับผู้เรียน	3.16	4.86	0.54	1
6. ความสามารถจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	3.34	4.73	0.42	3

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ยของ สภาพปัจจุบัน (μ_1)	ค่าเฉลี่ยของ สภาพที่พึง ประสงค์ (μ_2)	ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)	ลำดับ
7. ความสามารถจัดการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลายและ เหมาะสมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.32	4.77	0.44	2
8. ความสามารถจัดการเรียนรู้ ด้วยวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล	3.39	4.68	0.38	10
9. ความสามารถวิเคราะห์ผู้เรียน เป็นรายบุคคล	3.43	4.64	0.35	14
10. ความสามารถจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้/ แผนการจัดการศึกษา เฉพาะบุคคล (IEP)/ แผนการสอน รายบุคคล (IIP)/ แผนการจัด ประสบการณ์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เต็มศักยภาพ	3.27	4.52	0.38	10
11. ความสามารถบันทึกหลังการสอนที่ สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	3.30	4.64	0.41	5
12. ความสามารถเลือกใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่ง เรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการจัดการ เรียนรู้ที่เหมาะสม	3.41	4.73	0.39	9
13. ความสามารถเลือกใช้และพัฒนา เครื่องมือวัดและประเมินผล ที่หลากหลายเหมาะสมและ สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.50	4.80	0.37	12

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ยของ	ค่าเฉลี่ยของ	ค่าดัชนีความ	ลำดับ
	สภาพปัจจุบัน (μ_1)	สภาพที่พึง ประสงค์ (μ_2)	ต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)	
14. ความสามารถวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.45	4.84	0.40	7
15. ความสามารถนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	3.45	4.82	0.40	7
16. ความสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.50	4.70	0.34	15

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการจัดการเรียนการสอนนั้น ครูผู้ดูแลเด็กมีความต้องการการพัฒนารายการในสามลำดับแรกเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและเหมาะสมกับผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.54$) ความสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($PNI_{modified} = 0.44$) ความสามารถจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะ คุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ($PNI_{modified} = 0.42$) และความสามารถประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.42$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (μ_1) ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (n = 44)

รายการ	ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (μ_1)	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2)	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified})	ลำดับ
1. ความสามารถจัดมุมประสบการณ์ที่หลากหลายเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีความสุข	3.73	4.82	0.29	10
2. ความสามารถจัดสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ	3.98	4.86	0.22	14
3. ความสามารถตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ	4.00	4.91	0.23	13
4. ความสามารถจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกา และข้อตกลงในชั้นเรียนด้วยกัน	3.84	4.91	0.28	11
5. ความสามารถจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นความสนใจใฝ่รู้ใฝ่ศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	3.66	4.89	0.37	4
6. ความสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง และร่วมแก้ปัญหากับผู้อื่นได้	3.55	4.93	0.39	3
7. ความสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	3.41	4.89	0.43	1

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ยของ สภาพปัจจุบัน (μ_1)	ค่าเฉลี่ยของ สภาพที่พึง ประสงค์ (μ_2)	ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)	ลำดับ
8. ความสามารถจัดกิจกรรม ให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็น พูดคุยโต้ตอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับ บทเรียน	3.57	4.50	0.26	12
9. ความสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอัน พึงประสงค์ ค่านิยมที่พึงงามตาม เจตนารมณ์ของหลักสูตร สถานศึกษา	3.55	4.61	0.30	9
10. ความสามารถแก้ปัญหาพฤติกรรม ด้านระเบียบวินัยในชั้นเรียนโดย การสร้างวินัยในเชิงบวก	3.39	4.75	0.40	2
11. ความสามารถดูแลสุขภาพ ทางกายและทางจิตใจของเด็ก ปฐมวัย	3.48	4.75	0.36	5
12. ความสามารถให้คำปรึกษา แนะแนวการส่งต่อข้อมูลเด็ก ปฐมวัย	3.50	4.77	0.36	5
13. ความสามารถจัดทำข้อมูล สารสนเทศของนักเรียนเป็น รายบุคคลและเอกสารประจำ ชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	3.59	4.80	0.34	7
14. ความสามารถนำข้อมูลสารสนเทศ ไปใช้ในการบริหารจัดการ ชั้นเรียน	3.57	4.73	0.32	8

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนนั้น ครูผู้ดูแลเด็กมีความต้องการการพัฒนารายการในสามลำดับแรกเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($PNI_{modified} = 0.43$) ความสามารถแก้ปัญหาพฤติกรรมด้านระเบียบวินัยในชั้นเรียนโดยการสร้างวินัยในเชิงบวก ($PNI_{modified} = 0.40$) และความสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยตนเองและร่วมแก้ปัญหา กับผู้อื่นได้ ($PNI_{modified} = 0.39$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (μ_1) ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($n = 44$)

รายการ	ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (μ_1)	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2)	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)	ลำดับ
1. ความสามารถจัดทำแผนการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ต้นสังกัด รวมถึงสอดคล้องกับองค์ความรู้ใหม่	3.48	4.84	0.39	2
2. ความสามารถดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	3.48	4.80	0.39	4
3. ความสามารถนำความรู้ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	3.73	4.82	0.29	5

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ยของ สภาพปัจจุบัน (μ_1)	ค่าเฉลี่ยของ สภาพที่พึง ประสงค์ (μ_2)	ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)	ลำดับ
4. ความสามารถนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู แบบกัลยาณมิตร เพื่อนำไป ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการ สอนของตน	3.48	4.84	0.39	2
5. ความสามารถร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจในการ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ เพื่อการพัฒนาการจัด การเรียนการสอนของครูให้ส่งผลถึง ผู้เรียน	3.27	4.82	0.47	1
6. ความสามารถเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อน ครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพเพื่อให้เป็นวัฒนธรรม ของสถานศึกษา	4.09	4.82	0.18	6

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแล
เด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการพัฒนาตนเองและ
วิชาชีพ นั้น ครูผู้ดูแลเด็กมีความต้องการการพัฒนารายการในสามลำดับแรกเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่
ความสามารถร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้ส่งผลถึงผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.47$) ความสามารถ
จัดทำแผนการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา
หรือส่วนราชการต้นสังกัด รวมถึงสอดคล้องกับองค์ความรู้ใหม่ ($PNI_{modified} = 0.39$) ความสามารถนำความรู้
ความสามารถและทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูแบบกัลยาณมิตร
เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตน ($PNI_{modified} = 0.39$) และ ความสามารถดำเนินการ
พัฒนาตนเองตามแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($PNI_{modified} = 0.38$)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

จากการสัมภาษณ์ผู้แทนครูผู้ดูแลเด็กจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งระดับการศึกษา ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ ประสบการณ์การสอน และประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียนรวมจำนวน 6 คน (ดูในภาคผนวกแนบท้าย) ในระหว่างวันที่ 8 - 10 พฤศจิกายน 2564 ระยะเวลาในการสัมภาษณ์คนละ 1 ชั่วโมง 30 นาที เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กใน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่ผู้วิจัยวิเคราะห์ได้จากมากไปน้อย (ดูตารางที่ 4.6) ดังนี้ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และ 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ทั้งนี้ในแต่ละด้านมีแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 3 ประเด็น ดังนี้ 1) ภาพรวมของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก 2) ปัญหาหรืออุปสรรคที่พบเกี่ยวกับสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก และ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก (ดูภาคผนวก ข) ผลการจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่สำคัญในแต่ละด้านดังนี้

5.1 ด้านการจัดการเรียนการสอน จากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้ดูแลเด็กด้านการจัดการเรียนการสอนในสามลำดับแรก ได้แก่ ความสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและเหมาะสมกับผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.54$) ความสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($PNI_{modified} = 0.44$) ความสามารถประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.42$) และความสามารถจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ($PNI_{modified} = 0.42$) ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

5.1.1 ภาพรวมของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กด้านการจัดการเรียนการสอน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่เห็นความสำคัญและพึงพอใจในสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ดูแลเด็กในระดับหนึ่ง และมองว่าเป็นสมรรถนะที่สำคัญที่ครูต้องปฏิบัติเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนระดับปฐมวัย ดังเช่นครูท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “เด็กปฐมวัยเป็นวัยที่สำคัญอย่างมาก สมองเด็กต้องได้รับการเรียนรู้และพัฒนาอย่างรวดเร็ว เพราะเด็กปฐมวัยเป็นรากฐานของการเรียนรู้ และพัฒนาตลอดชีวิต เด็กปฐมวัยจึงต้องได้รับการพัฒนาต่าง ๆ อย่างเต็มที่” ซึ่งสะท้อนได้ว่า ครูผู้ดูแลเด็กเห็นความสำคัญของ

ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูเพราะจะช่วยพัฒนาให้เด็กปฐมวัยเติบโตและมีพัฒนาการ เรียนรู้ที่เต็มศักยภาพ

อีกทั้ง พบว่า หัวหน้าสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้สร้างภาพลักษณ์ ให้ผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านการจัดการเรียนการสอนและการดูแลเด็ก จึงส่งผลให้ ผู้ปกครองส่งบุตรหลานมาเรียนที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนได้ว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีความ ใส่ใจเด็กปฐมวัยและมีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนจึงสามารถจูงใจให้ผู้ปกครองมีความ เชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอนของครูและเชื่อมั่นในภาพลักษณ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังเช่นครู ท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “ผู้ปกครองจะไม่พาเด็กไปเรียนไกลบ้านหรือในเมือง ถ้าครูมีศักยภาพในการจัดการ เรียนการสอน และทำให้ผู้ปกครองเชื่อมั่นในตัวครูและภาพลักษณ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก”

5.1.2 ปัญหา/ อุปสรรคที่สำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน

พบว่า มีประเด็นสำคัญ ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่มีภาระงานที่นอกเหนือจากงานสอน ทำให้ครูไม่มีเวลา จัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ ไม่มีโอกาสพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถจัดการเรียนรู้ได้ตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ขาดการสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะที่ตรง กับความต้องการที่แท้จริงของครู ดังจะเห็นได้จากครูที่ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “ครูแทบจะไม่ใช้ครูแล้ว ครูต้องไปเป็นการเงิน พัสดุ ธุรการและทำกิจกรรมอื่นที่ไม่ใช่งานสอน ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาศึกษาหาความรู้ ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา” ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ครูผู้ดูแลเด็กต้องการ พัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยให้เป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนด แต่ผู้บริหารยังไม่ได้ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูตามที่ครูต้องการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารยังไม่ เข้าใจการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ยังพบว่า อุปสรรคที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก คือครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ซึ่งถือเป็น หลักสูตรแกนกลางการศึกษาาระดับปฐมวัย และการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา เพราะหน่วยงานต้น สังกัดไม่ได้ส่งครูเข้ารับการอบรมและเรียนรู้การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จึงทำให้ครูมีข้อจำกัดในเรื่อง การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการวัดประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียน ดังเช่นครูท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “ตนเป็นครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาไม่น้อยกว่า 10 ปี เคยได้เข้ารับการอบรมไม่กี่ครั้ง โดยผู้บริหารมีนโยบายให้ครูไปสัมมนา อบรมได้เพียงคนละ 1 ครั้ง/ ปี ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการอบรมเกี่ยวกับการการเงินและพัสดุของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก” จึงสรุปได้ว่า ครูผู้ดูแล เด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียน การสอนอย่างเหมาะสม และผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาครูด้านงานการเงินและพัสดุมากกว่าการ พัฒนาการเรียนการสอนของครูเพื่อให้ส่งผลถึงการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย

5.1.3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่าผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอเคียนซา ควรให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ แสวงหาอัตรากำลังเพิ่มในตำแหน่งธุรการหรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องที่ไม่เกี่ยวกับงานสอนเพื่อให้ครูมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเป็นงานหลัก และควรส่งครูเข้ารับการพัฒนาอย่างหลากหลายช่องทางเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนระดับปฐมวัยอย่างทั่วถึง เพื่อให้ครูได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “ตัวครูเองก็ต้องตระหนักในหน้าที่ของตนเอง ใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษาในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ผู้เรียน โดยศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อ เทคโนโลยี เอกสารหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน่วยงานอื่น” ซึ่งสะท้อนได้ว่าครูก็ต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ พร้อมทั้งแสวงหาโอกาสร่วมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวิชาชีพกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เป็นผู้จัดด้วย

5.2 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ จากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นใน สามลำดับแรก ได้แก่ ความสามารถร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้ส่งผลถึงผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.47$) ความสามารถจัดทำแผนการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด รวมถึงสอดคล้องกับองค์ความรู้ใหม่ ($PNI_{modified} = 0.39$) ความสามารถนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูแบบกัลยาณมิตรเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตน ($PNI_{modified} = 0.39$) และความสามารถดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($PNI_{modified} = 0.38$) ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ดังนี้

5.2.1 ภาพรวมของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่เห็นความสำคัญและพึงพอใจในสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เนื่องจากครูได้กระตุ้นตัวเองให้มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็น และครูยังได้ประเมินความสามารถของตนเองเพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้านเพื่อให้เหมาะสมกับการสอนในระดับปฐมวัย ดังเช่นครูท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “ครูทุกคนภูมิใจในงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดรวมถึงการพัฒนาตนเองและวิชาชีพด้วย” สะท้อนให้เห็นว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

นอกจากนี้ หัวหน้าสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอเคียนซาได้ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยอาศัยการมีส่วนร่วมในองค์กร ระหว่างครู ผู้บริหาร และบุคลากรอื่นเพื่อสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีคุณภาพ ดังเช่นครูท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “ตนเองไม่ได้ไปอบรมเหมือนกับครูบางท่าน แต่คนที่เข้าร่วมอบรมก็มาถ่ายทอดให้ฟัง ว่าไปรับข้อมูลอะไรมาบ้าง แล้วจะเอามาดำเนินการต่ออย่างไร ก็ได้รับความรู้จากการที่ได้พูดคุยกัน และการได้คุยกับครูคนอื่นๆ อื่น ๆ ก็จะได้รับความรู้และนำมาแลกเปลี่ยนความรู้กันได้” จึงเห็นได้ว่า ครูได้พัฒนาวิชาชีพด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยมีผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้การสนับสนุน

5.2.2 ปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

พบว่า มีประเด็นสำคัญ ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กไม่ได้รับงบประมาณเพียงพอในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน หรือทุนการศึกษาต่อ แต่สำหรับครูที่มีความพร้อมทางการเงินก็สามารถแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพได้ดีกว่าครูบางท่านที่มีความจำกัดในเรื่องการเงิน ดังเช่นครูท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “ตนเองเป็นคนใฝ่รู้ ถ้ามีโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ตนเองสนใจหรือเป็นประโยชน์กับสถานศึกษา ก็จะยอมควักเงินส่วนตัวไปจ่ายค่าลงทะเบียน และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการอบรม แทนที่จะขอของบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัดซึ่งมันเป็นเรื่องยากมาก” จึงสะท้อนได้ว่า การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการพัฒนาตนเองและวิชาชีพที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกที่สถานศึกษาต้องเสียค่าใช้จ่ายให้ครูผู้เข้ารับการอบรมยังมีข้อจำกัด ทำให้ครูยังไม่ได้รู้การพัฒนาอย่างทั่วถึง

นอกจากนี้ยังพบว่า การวางแผนการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่วนใหญ่ยังไม่มีประสิทธิภาพ ดังจะเห็นได้จากขาดการสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพเพื่อการเรียนการสอนที่แท้จริงของครู ไม่มีการสำรวจความต้องการของครูผู้สอนเด็กว่าต้องการพัฒนาในด้านใด จึงส่งผลให้ครูไม่ได้พัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงและไม่ได้รับองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ทันการเปลี่ยนแปลง ดังเช่นครูท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “...การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง มองว่า ทำไปแล้วไม่ได้ใช้ประโยชน์เท่าที่ควร เพราะไม่ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ บางปีก็ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา หรือเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องใดเลย” จึงสะท้อนได้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ได้นำแผนการบริหารงานบุคคลลงสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ได้กำกับติดตามและประเมินผลการใช้แผนดังกล่าว จึงทำให้ไม่ทราบปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากร ดังจะเห็นได้จากการกำหนดให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองแล้วไม่ได้รับการตอบสนอง

5.2.3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

พบว่า ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอเคียนซา ควรวางแผนการบริหารงานบุคคลพร้อมทั้งกำหนดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสม สำรวจปัญหาและความต้องการในการพัฒนา

ตนเองของครู ด้านการจัดการเรียนการสอน จัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้ดูแลเด็กได้พัฒนาตนเองตามข้อตกลงในแผนการพัฒนาดตนเองที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของครูและสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างหลากหลายช่องทาง พร้อมทั้งนำความรู้และทักษะที่ได้รับมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเพื่อนำลงสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน โดยเฉพาะกำหนดนโยบายให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโดยมีเป้าหมาย คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาวิชาชีพให้กับครูโดยจัดตั้งกองทุนพัฒนาตนเองและวิชาชีพในเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอเคียนซาให้เป็นรูปธรรม ทั้งนี้เพื่อให้ศูนย์เครือข่ายร่วมแรงร่วมใจและร่วมลงทุนในการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์ให้มีสมรรถนะตามสายงานสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังเช่นครูท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “เราควรมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพในเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอเคียนซาของเรา เป็นการดำเนินการที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก มีการจัดกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน แต่งตั้งครูผู้ดูแลเด็กที่มีความรู้และประสบการณ์การสอนเป็นวิทยากร/ผู้ให้ความรู้ในกลุ่มเพื่อนครูด้วยกัน”

5.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน จากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในสามลำดับแรก ได้แก่ ความสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.43$) ความสามารถแก้ปัญหาพฤติกรรมด้านระเบียบวินัยในชั้นเรียนโดยการสร้างวินัยในเชิงบวก ($PNI_{\text{modified}} = 0.40$) และความสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาด้วยตนเองและร่วมแก้ปัญหา กับผู้อื่นได้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.39$) ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ดังนี้

5.3.1 ภาพรวมของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ครูส่วนใหญ่ปฏิบัติได้ในระดับที่น่าพึงพอใจ และครูก็รับรู้ว่าการบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อช่วยกระตุ้นให้เด็กเรียนรู้ได้อย่างปลอดภัยและมีความสุข อีกทั้งผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก็ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ดังจะเห็นได้จากอำนวยความสะดวกเพื่อให้ครูบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ จัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย อินเทอร์เน็ต และ DLTV ให้ครบทุกศูนย์ เพื่อให้ครูจูงใจให้เด็กสนใจการเรียนรู้ และหน่วยงานต้นสังกัดก็จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ดังเช่นครูท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “ทุกวันนี้ มีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ทำให้ครูทำงานได้ง่ายขึ้น”

5.3.2 ปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่ามีประเด็นสำคัญ ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมุ่งเน้นให้เด็กอ่านออกเขียนได้เกินธรรมชาติของเด็กปฐมวัย เนื่องจากเป็นความต้องการของผู้ปกครอง ครูมุ่งเน้นสอนเนื้อหาสาระมากกว่าเน้นให้เด็กปฐมวัยพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาด้วยตนเองและร่วมแก้ปัญหา กับผู้อื่นจึงได้ละเอียด

การอบรมบ่มนิสัยและคุณลักษณะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตประจำวัน ส่งผลให้เด็กขาดทักษะในการทำงานร่วมกับคนอื่น ขาดความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น นอกจากนี้ พบว่า ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ปกครองบางคนไม่เข้าใจเทคนิคการปรับพฤติกรรมที่ครูใช้กับเด็กปฐมวัย จึงถูกผู้ปกครองร้องเรียนเกี่ยวกับครูตักเตือนหรือลงโทษทางวินัยเด็ก ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้การบริหารจัดการชั้นเรียนของครูไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังเช่นครูท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “เด็กเดี๋ยวนี้ผู้ปกครองตามใจมากเกินไป เพราะส่วนใหญ่มีลูกคนเดียว เด็กชนและไม่มีระเบียบวินัย ครูดูแลยากมาก ยิ่งเด็กคนไหนที่ผู้ปกครองห่วงมากครูก็ลำบากใจและทำให้ครูห่างจากเด็กคนนั้นไปด้วย เพราะไม่ยอมมีปัญหากับผู้ปกครอง” สะท้อนได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้ปกครองยังไม่เอื้อต่อการร่วมพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กปฐมวัยให้เติบโตอย่างเต็มศักยภาพ และครูผู้ดูแลเด็กยังมีความจำกัดในความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการศึกษาปฐมวัยและการบริหารจัดการชั้นเรียนจึงไม่สามารถอธิบายผู้ปกครองให้เข้าใจแนวการสอนที่เหมาะสมสำหรับเด็กปฐมวัย

5.3.3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

จากการสัมภาษณ์ครูผู้ดูแลเด็กสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้ปกครองให้เข้มแข็ง พร้อมทั้งร่วมกับครูผู้ดูแลเด็กประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจและเชิญชวนให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัยซึ่งจะทำให้ผู้ปกครองเข้าใจการศึกษาระดับปฐมวัยได้มากขึ้น ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนที่มีความสมดุลย์โดยให้ความสำคัญทั้งวิชาการและกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมโดยให้เด็กปฐมวัยได้ปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน สนับสนุนให้ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้คิดและลงมือปฏิบัติด้วยตนเองซึ่งจะช่วยพัฒนาเด็กปฐมวัยให้รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และกำหนดแนวปฏิบัติให้ครูผู้ดูแลเด็กและเด็กปฐมวัยร่วมกันกำหนดกฎระเบียบหรือข้อตกลงในชั้นเรียนอย่างเหมาะสม ดังเช่นครูท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “ครูควรทำความเข้าใจกับผู้ปกครองและเปลี่ยนวิธีคิดแบบใหม่ ในเรื่องการจัดการเรียนรู้ให้เด็ก ว่าควรส่งเสริมพัฒนาการให้สอดคล้องกับธรรมชาติตามวัย เพราะพัฒนาการเด็กเริ่มต้นจากที่บ้าน ครูก็ควรบริหารจัดการชั้นเรียนตามหลักวิชาปฐมวัย ไม่ใช่ตามใจผู้ปกครอง” ซึ่งสะท้อนได้ว่า ครูผู้ดูแลเด็กเห็นความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองเพื่อให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในด้านการเรียนรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อีกทั้งครูผู้ดูแลเด็กต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการชั้นเรียนระดับปฐมวัยอย่างแท้จริงเพื่อจะได้อธิบายให้ผู้ปกครองได้มีความรู้ความเข้าใจและร่วมพัฒนาเด็กปฐมวัยกับครูอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.1.2 เพื่อศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูผู้ดูแลเด็กจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 10 แห่ง ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 44 คน ส่วนผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการสัมภาษณ์ เป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 6 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด ได้แก่ 1) การศึกษาไม่น้อยกว่าปริญญาตรี 2) ตำแหน่งและวิทยฐานะไม่น้อยกว่าครู คศ.2 3) ประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี และ 4) ประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียนไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .67 - 1.00 มีค่าความเที่ยงของสภาพที่เป็นจริงเท่ากับ .88 และของสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .95 และแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้างซึ่งมีประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดต่อประสานงานกับครูผู้ดูแลเด็กจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่เป็นประชากรเป้าหมาย และส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดด้วยตนเองตามเวลาที่กำหนด โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 44 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้นัดหมายผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งเวลาและสถานที่ และดำเนินการสัมภาษณ์ประมาณคนละ 1 ชั่วโมง 30 นาที

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลสภาพสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก ใช้หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก ใช้การคำนวณดัชนีความต้องการจำเป็น และนำผลที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 สรุปผลการวิจัย

1.3.1 สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การบริหารจัดการชั้นเรียน และการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ส่วนสมรรถนะที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ การจัดการเรียนการสอน โดยสมรรถนะแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1) **ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน** พบว่า ในภาพรวม ครูผู้ดูแลเด็กมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากและอยู่ในลำดับสูง ได้แก่ ความสามารถตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ ความสามารถจัดสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ และความสามารถจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา และข้อตกลงในชั้นเรียนด้วยกัน ส่วนรายการที่อยู่ระดับปานกลางและอยู่ในลำดับต่ำ คือ ความสามารถแก้ปัญหาพฤติกรรมด้านระเบียบวินัยในชั้นเรียนโดยการสร้างวินัยในเชิงบวก

2) **ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ** พบว่า ในภาพรวม ครูผู้ดูแลเด็กมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากและอยู่ในลำดับสูง ได้แก่ ความสามารถเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้เป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา ความสามารถนำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และความสามารถจัดทำแผนการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพ

การปฏิบัติงานจริง ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด รวมถึงสอดคล้องกับองค์ความรู้ใหม่ ส่วนรายการที่อยู่ระดับปานกลางและอยู่ในลำดับต่ำ คือ ความสามารถร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้ส่งผลถึงผู้เรียน

3) *ด้านการจัดการเรียนการสอน* พบว่า ในภาพรวม ครูผู้ดูแลเด็กมีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง โดยรายการที่มีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในลำดับสูง ได้แก่ ความสามารถเลือกใช้และพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน และความสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วนรายการที่อยู่ระดับปานกลางและอยู่ในลำดับต่ำ คือ ความสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและเหมาะสมกับผู้เรียน

1.3.2 สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสมรรถนะแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การบริหารจัดการชั้นเรียน และการจัดการเรียนการสอน โดยสมรรถนะแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1) *ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ* พบว่า ในภาพรวมและทุกรายการ ครูผู้ดูแลเด็กมีความต้องการสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ ความสามารถจัดทำแผนการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด รวมถึงสอดคล้องกับองค์ความรู้ใหม่ ความสามารถนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูแบบกัลยาณมิตร และนำมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ความสามารถเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และความสามารถร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้ส่งผลถึงผู้เรียน ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ คือ ความสามารถดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2) *ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน* พบว่า ในภาพรวมและทุกรายการ ครูผู้ดูแลเด็กมีความต้องการสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ ความสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาด้วยตนเองและร่วมแก้ปัญหากับผู้อื่นได้ ความสามารถตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ ความสามารถจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา และข้อตกลงในชั้นเรียนด้วยกัน รายการที่อยู่ใน

ลำดับต่ำ คือ ความสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่พึงตามตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรสถานศึกษา

3) *ด้านการจัดการเรียนการสอน* พบว่า ในภาพรวมและทุกรายการ ครูผู้ดูแลเด็กมีความต้องการสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการที่อยู่ในลำดับสูง ได้แก่ ความสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและเหมาะสมกับผู้เรียน ความสามารถวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และความสามารถนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ส่วนรายการที่อยู่ในลำดับต่ำ ได้แก่ ความสามารถวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดและผลการเรียนรู้ และความสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) แผนการสอนรายบุคคล (IIP) และแผนการจัดประสบการณ์ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

1.3.3 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะที่มากที่สุด คือ การจัดการเรียนการสอน รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1) *ด้านการจัดการเรียนการสอน* พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและเหมาะสมกับผู้เรียน ความสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และความสามารถจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2) *ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ* พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความสามารถร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความสามารถจัดทำแผนการพัฒนารองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด รวมถึงสอดคล้องกับองค์ความรู้ใหม่ และความสามารถนำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูแบบกัลยาณมิตร

3) *ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน* พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ความสามารถแก้ปัญหาพฤติกรรมด้านระเบียบวินัยในชั้นเรียนโดยการสร้างวินัยในเชิงบวก และความสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาด้วยตนเองและร่วมกับผู้อื่นได้

1.3.4 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีดังนี้

- 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรดำเนินการดังนี้
 - (1) ให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยมากขึ้น
 - (2) เปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนระดับปฐมวัยอย่างทั่วถึงและอย่างหลากหลายช่องทางเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตร
 - (3) กระตุ้นให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง โดยเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ พร้อมทั้งแสวงหาโอกาสร่วมการประชุมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนการสอนใหม่ๆ ที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด
 - (4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - (5) แสวงหาอัตรากำลังเพิ่มในตำแหน่งธุรการหรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้คร่อมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเป็นงานหลัก
- 2) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรดำเนินการดังนี้
 - (1) วางแผนการบริหารงานบุคคลพร้อมทั้งกำหนดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสม
 - (2) สำรวจปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูด้านการจัดการเรียนการสอน
 - (3) จัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้ดูแลเด็กได้พัฒนาตนเองตามข้อตกลงในแผนการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของครูและสถานศึกษา
 - (4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างหลากหลายช่องทาง พร้อมทั้งสนับสนุนให้นำความรู้และทักษะที่ได้รับมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน
 - (5) กำหนดนโยบายให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโดยมีเป้าหมายร่วมคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย
 - (6) สร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาวิชาชีพให้กับครูผู้ดูแลเด็ก โดยจัดตั้งกองทุนพัฒนาตนเองและวิชาชีพในเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอเคียนซาให้เป็นรูปธรรม ทั้งนี้เพื่อให้ศูนย์เครือข่ายร่วมแรงร่วมใจและร่วมลงทุนในการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กให้มีสมรรถนะตามสายงานสอน

3) **ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน** ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรดำเนินการ
ดังนี้

(1) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้ปกครองให้เข้มแข็ง โดยประชุม
ชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจและเชิญชวนให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัยซึ่งจะทำให้
ผู้ปกครองเข้าใจการศึกษาในระดับปฐมวัยได้มากขึ้น

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนที่มีความสมดุลโดยให้
ความสำคัญทั้งวิชาการและกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์

(3) กระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมโดยให้เด็กปฐมวัยได้ปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน
และเปิดโอกาสให้เด็กเป็นผู้คิดและลงมือปฏิบัติด้วยตนเองซึ่งจะช่วยพัฒนาเด็กปฐมวัยให้รู้จักช่วยเหลือซึ่ง
กันและกัน

(4) กำหนดให้ครูผู้ดูแลเด็กและเด็กปฐมวัยร่วมกันกำหนดกฎระเบียบหรือ
ข้อตกลงในชั้นเรียนอย่างเหมาะสมเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในชั้นเรียนร่วมกัน

(5) พัฒนาครูผู้ดูแลเด็กให้มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการชั้นเรียน
ระดับปฐมวัยอย่างแท้จริงเพื่อสามารถสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองได้อย่างมั่นใจและมีส่วนร่วมพัฒนาเด็ก
ปฐมวัยอย่างมีประสิทธิภาพ

2. อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

**2.1 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแล
เด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

จากการศึกษาสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก พบว่า
สมรรถนะในภาพรวมซึ่งประกอบด้วยการบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาตนเองและวิชาชีพปฏิบัติ
และการจัดการเรียนการสอนปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาสมรรถนะเป็นรายด้าน พบว่า
ทั้งสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพปฏิบัติอยู่ใน
ระดับมาก แต่สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนยังปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัย
ของ อุทัยรัตน์ ทองเนื้อตัน (2558) ที่พบว่า สมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม
ในด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก และสะท้อนให้เห็นว่า
พนักงานครูยังต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยเรียนรู้วิธีการสอนแบบ ใหม่ ๆ และมุ่งมั่นพัฒนา
หลักสูตรอยู่เสมอ สำหรับการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่ให้ความสำคัญสมรรถนะ
ตามสายงานสอนโดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการ พัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 80 ทำให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยที่มุ่งพัฒนาเด็กทุกคนให้ได้รับการพัฒนาร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาอย่างสมดุลย์ โดยครูจะต้องจัดประสบการณ์ให้เด็กปฐมวัยเรียนรู้อย่างมีความสุข และเหมาะสมตามวัย จึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ซึ่งเป็นหลักสูตรแกนกลางที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดให้ครูผู้สอนเด็กเล็กต้องปฏิบัติตาม ประกอบกับนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดให้เร่งเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถนะความเป็นครูปฐมวัยให้ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และผู้นำทางวิชาการ โดยมีการกำหนดสมรรถนะสายงานสอนเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานสอนได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และถือเป็นกฎหมายที่ครูผู้สอนเด็กต้องปฏิบัติตามด้วย (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2562) ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ครูผู้ดูแลเด็กทุกคนเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะสายงานสอน และสนับสนุนให้ครูบางส่วนได้รับทุนการศึกษาต่อในวิชาเอกปฐมวัย ดังจะเห็นได้ว่า ครูผู้ดูแลเด็กที่ตอบแบบสอบถามได้เข้ารับการพัฒนาวิชาชีพเกือบทุกคน คิดเป็นร้อยละ 86 อย่างไรก็ตาม แม้ครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่รับรู้ว่าจะต้องพัฒนาสมรรถนะสายงานสอนของตนอยู่ในระดับมากแต่ในความเป็นจริงก็ยังไม่สูงมากนัก ซึ่งสะท้อนว่า ครูยังจะต้องพัฒนาสมรรถนะสายงานสอนของตนเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งผู้บริหารได้เห็นความสำคัญของสมรรถนะการสอนของครูผู้ดูแลเด็ก เนื่องจากครูเป็นบุคคลสำคัญอย่างมาก เป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอน อบรมขัดเกลา และมีความใกล้ชิดกับผู้เรียน การปฏิบัติงานสอนและการปฏิบัติตนของครูย่อมส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและชื่อเสียงของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2562)

เหตุผลดังกล่าวนี้ จึงเป็นปัจจัยช่วยให้ครูผู้ดูแลเด็กรับรู้ว่าจะต้องพัฒนาสมรรถนะสายงานสอนของตนอยู่ในระดับมาก แม้ว่าจะไม่สูงมากนัก โดยเฉพาะสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน ครูส่วนใหญ่ปฏิบัติได้ในระดับที่น่าพึงพอใจ ทั้งการตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย การจัดสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน และการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา และข้อตกลงในชั้นเรียนด้วยกัน ดังเช่น จารุวรรณ จันเลื่อน (2557) เสนอแนะว่า ครูควรส่งเสริมการเรียนการสอนที่ทันสมัยโดยนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้และสนับสนุนกิจกรรมเสริมทักษะในการคิดวิเคราะห์ให้แก่ผู้เรียน และ อรทัย เลาอลงกรณ์ (2560) พบว่า ผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองเขลางค์นคร จังหวัดลำปาง ได้ดำเนินการจัดการชั้นเรียนสำหรับเด็กเล็กได้ในระดับดี โดยเฉพาะในด้านการจัดสภาพแวดล้อมและด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งจากการสัมภาษณ์ครูผู้ดูแลเด็ก จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นสมรรถนะที่ครูปฏิบัติได้ง่าย สะดวก และเป็นรูปธรรมเนื่องจากครูมีสิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วน มีเทคโนโลยีและมีสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายทันสมัย โดยเฉพาะผู้บริหารให้ความสำคัญและอำนวยความสะดวกจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย อินเทอร์เน็ต และ DLTV ให้ครบทุกศูนย์

เพื่อให้ครูจูงใจให้เด็กสนใจการเรียนรู้ และหน่วยงานต้นสังกัดก็จัดสรรงบประมาณมาอย่างเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัย พบว่า ครูยังไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาพฤติกรรมของเด็กปฐมวัยด้านระเบียบวินัยในชั้นเรียนได้ในระดับที่น่าพอใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูใช้เวลาส่วนใหญ่เพื่อมุ่งให้เด็กได้เรียนรู้เนื้อหาสาระแบบวิชาการตามความต้องการของผู้ปกครอง จึงได้ละเลยการสร้างระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ครู จึงสะท้อนได้ว่า ครูยังต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อสามารถสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองได้อย่างมั่นใจและสามารถโน้มน้าวให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมพัฒนาเด็กปฐมวัยได้แท้จริง และทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้ปกครองให้เข้มแข็ง โดยประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจและเชิญชวนให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งจะทำให้ผู้ปกครองเข้าใจการศึกษาระดับปฐมวัยได้มากขึ้น

นอกจากนี้ ครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่ก็รับรู้ที่ สมรรถนะการพัฒนาตนเองและวิชาชีพที่อยู่ในระดับมาก แม้ว่าจะไม่สูงมากนัก โดยเฉพาะครูส่วนใหญ่ได้จัดทำแผนการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของตนเองและหน่วยงาน ได้นำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูแบบกัลยาณมิตร โดยเฉพาะการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และนำมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ครูผู้ดูแลเด็กจะเห็นได้ว่า ครูส่วนใหญ่เห็นความสำคัญกับการเรียนรู้ร่วมกันแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก็ให้การสนับสนุนครูทุกคนให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนแบบ PLC ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ OECD (2009 อ้างถึงใน อรรถณพ จินะวัฒน์, 2559) กล่าวว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยไม่มีความมั่นใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีม ผู้บริหารต้องให้ความช่วยเหลือเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2562) ที่ได้สนับสนุนให้นำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาใช้พัฒนาวิชาชีพของครูผู้ดูแลเด็ก เนื่องจากเป็นรูปแบบที่เหมาะสมและถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในทุกระดับการศึกษา เพราะช่วยให้ครูไม่ต้องละทิ้งห้องเรียนเพื่อไปพัฒนาตนเองข้างนอก อีกทั้งเป็นการประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายในการพัฒนาครูของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อีกทั้งจะช่วยแก้ปัญหาที่เป็นข้อค้นพบของการวิจัยว่า ครูยังไม่ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูได้ชี้ให้เห็นว่า การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการพัฒนาตนเองและวิชาชีพที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกที่สถานศึกษาต้องเสียค่าใช้จ่ายให้ครูผู้เข้ารับการอบรมยังมีข้อจำกัด ทำให้ครูยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง

สำหรับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน พบว่า เป็นสมรรถนะของครูผู้ดูแลเด็กที่อยู่ในลำดับต่ำกว่าสมรรถนะอื่น ทั้ง ๆ ที่เป็นสมรรถนะสายงานสอนที่สำคัญที่สุดสำหรับครูผู้ดูแลเด็ก โดยครูรับรู้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ดังจะเห็นได้ในเรื่องของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ครูยังมีข้อจำกัด

ในเรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย การวิเคราะห์หลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและเหมาะสมกับผู้เรียน การจัดทำแผนการเรียนรู้รวมทั้งการวัดและประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูไม่ได้เข้ารับการอบรมหรือศึกษาจากเอกสารคู่มือ อีกทั้งครูยังมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอนจึงไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ ผู้แทนครูผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า ครูต้องไปทำหน้าที่อื่นที่ไม่ใช่งานสอน ไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ในการยกระดับสมรรถนะในด้านนี้ให้เพิ่มขึ้น ผู้บริหารต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการพัฒนาวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ และนำมาปรับปรุงหลักสูตรอยู่เสมอ พร้อมทั้งกระตุ้นให้ครูใฝ่รู้และค้นหานวัตกรรมใหม่ๆ ส่วนตัวครูเองต้องมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จและคิดวิเคราะห์เป็นระบบด้วย (อุทัยรัตน์ ทองเนื้อตัน, 2558) อีกทั้งสมาคมการศึกษาปฐมวัยแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา หรือ National Association for the Education of Young Children (n.d.) ที่ได้กำหนดมาตรฐานคุณภาพของหลักสูตรปฐมวัยในด้านศักยภาพของครูผู้สอนว่า ต้องมีการเตรียมพร้อมและการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และต้องมีความรู้และความมุ่งมั่นอย่างมืออาชีพในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็ก อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลการสัมภาษณ์พบว่า สาเหตุที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอนของครูไม่เต็มศักยภาพเพราะครูมีภาระงานอื่นที่ไม่ใช่งานสอน ดังนั้น ผู้บริหารควรหาอัตราตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องมาทำงานที่ไม่ใช่งานสอนแทนครู ครูจะได้มีเวลาพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอเคียนซา พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความคาดหวังให้มีสมรรถนะในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการจัดการเรียนการสอน โดยผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าครูผู้ดูแลเด็กมีความประสงค์ให้สมรรถนะการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมีการปฏิบัติมากขึ้น อาทิ เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง และการนำความรู้ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาร่วมแลกเปลี่ยนกับเพื่อนครูเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ครูส่วนใหญ่ต้องการความก้าวหน้าและความมั่นคงในวิชาชีพครู และต้องการให้ผู้บริหารส่งเสริมความก้าวหน้าในด้านนี้เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการยกระดับคุณภาพการสอนของครูย่อมส่งผลถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย (อรรณพ จินะวัฒน์, 2559) ส่วนสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนครูยังมีความคาดหวังให้สมรรถนะด้านนี้ปฏิบัติมากขึ้นทั้งในเรื่อง การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของเด็กให้ปลอดภัย และการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา และข้อตกลงในชั้นเรียน ซึ่งงานวิจัยของ อรทัย เลาลงกรณ์ (2560) ก็ได้แสดงให้เห็นว่า การมีกฎหรือข้อตกลงของชั้นเรียนที่เปิดโอกาสให้เด็กสามารถควบคุมตนเองให้มากที่สุด โดยการให้เด็กมีส่วนในการกำหนดข้อตกลง จะช่วยให้ครูเด็กเล็กสามารถจัดการความขัดแย้งในชั้นเรียนได้ นอกจากนี้ เป็นข้อสังเกตว่า ในสภาพที่เป็นจริงครูส่วนใหญ่รับรู้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนในเรื่อง

ความสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและเหมาะสมกับผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในลำดับต่ำกว่าเรื่องอื่น ๆ แต่ในสภาพที่พึงประสงค์ครูส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปฏิบัติในเรื่องนี้ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับที่สัมภาษณ์ผู้แทนครู พบว่า ครูมีข้อจำกัดในเรื่องการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการวัดประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียน เนื่องจากครูยังไม่ได้รับการอบรมและเรียนรู้การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในระดับที่สามารถนำสู่การปฏิบัติได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรวางแผนการพัฒนสมรรถนะที่ตรงกับปัญหาความต้องการที่แท้จริงของครู

2.2 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยเห็นว่า ควรนำลำดับที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน และรองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ มาอภิปรายดังนี้

2.2.1 ด้านการจัดการเรียนการสอน

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา ควรพัฒนาสมรรถนะของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านการจัดการเรียนการสอน ในประเด็นต่อไปนี้มากที่สุด ได้แก่ ความสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและเหมาะสมกับผู้เรียน ความสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และความสามารถจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ครูผู้ดูแลเด็กขาดความรู้ความเข้าใจหลักสูตรแกนกลางของระดับปฐมวัย และการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา จึงทำให้ครูมีข้อจำกัดในการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ (นันทินิตย์ อริยสังข์, 2555) ที่พบว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรเนื่องจากไม่มีเวลาศึกษาและทำความเข้าใจหลักสูตร จึงจัดประสบการณ์ไม่ตรงกับหลักสูตร และไม่มีผลการประเมินผลการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา จะเห็นได้ว่า ครูมีความคาดหวังได้รับการพัฒนาในประเด็นเหล่านั้น เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยเป็นเรื่องสำคัญที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสพัฒนาเต็มศักยภาพ เมื่อผู้เรียนมีคุณภาพก็ย่อมสะท้อนมาถึงหน่วยงานและตัวครูด้วย ครูจึงต้องเข้าใจหลักสูตรและสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดประสบการณ์ให้เด็กมีพัฒนาการอย่างรอบด้าน โดยการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมีปัจจัยสำคัญคือ จัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา ต้องมีความเหมาะสมกับกับบริบทของสถานศึกษาในท้องถิ่นนั้น ๆ และเหมาะสมกับวัย ยึดหลักในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อม การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการวัดประเมินผล (หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย, 2560)

และผู้บริหารควรส่งเสริมครูผู้ดูแลเด็กได้มีการพัฒนาตนเองในการเข้ารับการอบรมเรื่องของหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ นำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่ถูกต้อง ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพ ดังเช่นผู้แทนครูได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนระดับปฐมวัยอย่างทั่วถึงและอย่างหลากหลายช่องทางเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับ เพ็ญพรรณ ณ นคร (2560) ที่พบว่า ครูพี่เลี้ยงมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สุขภาพและโภชนาการ มากที่สุด ซึ่งแนวการพัฒนา ได้แก่ การศึกษาดูงานและการพัฒนาตนเอง การพัฒนาความรู้ในเนื้อหาสาระเกี่ยวกับจิตวิทยาเด็กปฐมวัย การผลิตสื่อการสอนปฐมวัย และการวัดและประเมินผลพฤติกรรมเด็ก

จากการศึกษา พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอน ดังจะเห็นได้จาก ครูผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญและเป็นหน้าที่หลักของครู และยิ่งสถานศึกษาเป็นที่สนใจของพ่อแม่ผู้ปกครองที่จะส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน ก็ยิ่งต้องทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น แต่ในสภาพความเป็นจริง ครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่ยังขาดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับงานภาระกิจอื่นของสถานศึกษาที่ไม่ใช่การเรียนการสอน ทำให้ไม่ได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารตำรา หรือคู่มือและเข้ารับการอบรมในเรื่องนี้ ดังเช่นครูที่ให้สัมภาษณ์ กล่าวว่า “ครูแทบจะไม่ใช้ครูแล้ว ครูต้องไปทำหน้าที่ การเงิน พัสดุ และธุรการโรงเรียน ไปทำกิจกรรมอื่นที่ได้รับมอบหมายมากกว่างานสอน ไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้ ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษา” ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การที่ครูไม่มีเวลาและไม่เข้าใจในหลักการจัดการเรียนการสอนย่อมส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง ซึ่งจากการสัมภาษณ์ ผู้แทนครูได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรแสวงหาอัตรากำลังเพิ่มในตำแหน่งธุรการหรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครูมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเป็นงานหลัก ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรวิเคราะห์ภาระงานของครูเพื่อให้ครูได้ใช้เวลาส่วนใหญ่ในห้องเรียน พร้อมทั้งแสวงหาอัตรากำลังเพิ่มเพื่อลดภาระงานของครู

อย่างไรก็ตาม จากผลการศึกษาได้สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารยังไม่เห็นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเท่าที่ควร เนื่องจาก ครูส่วนใหญ่มีสมรรถนะด้านการเรียนการสอนในระดับที่ควรต้องได้รับการพัฒนา และผู้บริหารยังไม่ได้ช่วยครูแก้ปัญหาในเรื่องภาระงานที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนที่มีจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารควรปรับทัศนคติในการบริหารแบบใหม่ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรจัดหาครูผู้ดูแลเด็กหรือบุคลากรให้เพียงพอ กับจำนวนผู้เรียนด้วย และจัดการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างแท้จริง (พระราชบัญญัติ-การพัฒนาเด็กปฐมวัย, 2562) พร้อมทั้งกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง อาทิ กระตุ้นและสนับสนุนให้ครูแสวงหาโอกาสร่วมการประชุม

ทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูให้การจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2.2 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา ควรพัฒนาสมรรถนะของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ในประเด็นต่อไปนี้มากที่สุด ได้แก่ ความสามารถร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้ส่งผลถึงผู้เรียน ความสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูแบบกัลยาณมิตรเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตน และความสามารถจัดทำแผนการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงและความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งจะเห็นได้ว่า ครูต้องการการพัฒนาในประเด็นเหล่านั้น เนื่องจากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมีความสำคัญกับผู้ที่ประกอบวิชาชีพครู ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า ต้องการความรู้เพิ่มเติมในการทำผลงานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะตำแหน่ง หรือต้องการรางวัลเกียรติยศ และเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง OECD (2009 อ้างถึงใน อรรถนพ จินะวัฒน์, 2559) กล่าวว่า ครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาที่จะช่วยยกระดับมาตรฐานสถานศึกษาได้ ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะในระดับสูงและมีขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งคุณภาพการสอนของครูย่อมส่งผลถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย

ในทัศนะของครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่ก็เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู ดังจะเห็นได้จากการสัมภาษณ์ครูผู้ดูแลเด็ก กล่าวว่า ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องเฝ้าหาความรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น การศึกษาหาความรู้ การเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ การติดตามความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้และเทคโนโลยีโดยอาศัยสื่อที่หลากหลาย รวมทั้งการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์การศึกษาดูงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ สถานพัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกและจัดตั้งชมรมเครือข่ายครูผู้ดูแลเด็ก ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่ครูผู้ดูแลเด็ก แต่อย่างไรก็ตาม ครูผู้ดูแลเด็กยังต้องการให้ผู้บริหารจัดการงบประมาณที่เพียงพอในการพัฒนาครู ไม่ว่าจะด้านเข้ารับการอบรมหรือให้ทุนการศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ Caparotta (2012, อ้างถึงใน ญัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง, 2557) ที่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพของผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาปฐมวัย และพบว่า ครูปฐมวัยมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพในเรื่องการอบรมความรู้และทักษะโดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังขาดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายในการอบรมสูงและไม่สะดวกทั้งเรื่องเวลาและสถานที่

นอกจากนี้ยังพบอุปสรรคในด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่มีการสำรวจความต้องการของครูว่าต้องการพัฒนาด้านใด ดังนั้น การส่งครู

เข้ารับการพัฒนาจึงไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของครู ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของครูและสถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อให้ครูสามารถดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้วิจัยเห็นด้วยว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการดำเนินงาน PLC อย่างเป็นระบบ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันและมีการสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน ดังที่สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2562) ได้สนับสนุนให้นำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาใช้พัฒนาวิชาชีพครูของครูผู้ดูแลเด็ก และสอดคล้องกับที่ Caparotta (2012 อ้างถึงใน ญัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง, 2557) พบว่า ครูปฐมวัยมีความต้องการมากที่สุด คือ ต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู หรือศึกษานิเทศก์ เพื่อที่จะได้ปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อีกทั้งงานวิจัยของ จิตติกานต์ เอี่ยมสะอาด (2559) ได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูปฐมวัยที่น่าสนใจ คือ การจัดทีมงานเพื่อการเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน นอกจากนี้ งานวิจัยของ ญัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง (2557) ได้พบว่า ครูปฐมวัยมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองมากที่สุด และแนวทางที่จะช่วยพัฒนาครูได้เหมาะสม คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ ซึ่งการทำวิจัยในชั้นเรียนนั้น ครูปฐมวัยสามารถนำหลักการของ PLC มาเรียนรู้ร่วมกันได้

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ระดับนโยบาย

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กให้ชัดเจน และสอดคล้องกับความต้องการหน่วยงานและครูผู้ดูแลเด็ก พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตลอดจนกำกับติดตามและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า ครูผู้ดูแลเด็กยังต้องการพัฒนาสมรรถนะทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการถอดบทเรียนหรือประสบการณ์ครูที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาปฐมวัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูผู้ดูแลเด็ก โดยนำบทเรียนที่ได้ไปเผยแพร่ให้ความรู้ให้แก่สถานศึกษาอื่นได้เลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพหรือบริบทของสถานศึกษา

3.1.2 ระดับปฏิบัติ

1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะ และส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน จัดให้มีแผนพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กและบุคลากรเป็นประจำทุกปี และควรจัดกิจกรรมในการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและตัวครูผู้ดูแลเด็ก โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นด้านที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง

2) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาและมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างจริงจัง เนื่องจากผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า ครูต้องการพัฒนาตนเองและวิชาชีพเป็นอันดับสอง และการพัฒนาวิชาชีพครูในรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC เป็นแนวทางที่ต้นสังกัดให้การสนับสนุน

3) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรให้ความสำคัญและทำความเข้าใจกับการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพในหลายรูปแบบเพื่อพัฒนาตนเองและสามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะให้ครูนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมและพัฒนา มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเพื่อให้สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้และนำสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนได้อย่างมีคุณภาพ

4) ครูผู้ดูแลเด็กควรประเมินสมรรถนะตามสายงานสอน โดยใช้เครื่องมือจากการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง และแสวงหาแนวทางการพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ

3.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมการสมรรถนะตามสายงานสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ

3.2.2 ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาสภาพปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.2.3 ควรมีการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมมากขึ้น เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะครูผู้ดูแลเด็กในเขตอำเภอเคียนซาเท่านั้น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2550). *คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- _____. (2559). *คู่มือมาตรฐานทั่วไปหลักเกณฑ์และเงื่อนไข หนังสือสั่งการและข้อหารือเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี 2559*. กรุงเทพฯ: (ม.ป.พ.).
- กฤษณา ศรีสุข. (2557). *การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลย์สงคราม, พิษณุโลก.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์และการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2561). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553*. กรุงเทพฯ: ครุสภา.
- จารุวรรณ จันเลื่อน. (2557). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- จุฑามาส แสงอาวุธ และพรนิภา จินดา. (2553). *รายงานการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี*. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จิตติกานต์ เอี่ยมสอาด. (2559). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาครูและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- จำลอง นักพ่อน. (2562). *การบริหารสมรรถนะทรัพยากรบุคคลในองค์กร. ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎี-และแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. (หน่วยที่ 9)*. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- นันทินิตย์ อริยสัจ. (2555). *การศึกษาลักษณะและปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- บุญชุม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พรพนา บัญญัติ. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก น. 1-19. สืบค้นจาก <https://person.mwit.ac.th/01-Statutes/NationalEducation.pdf>.
- พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พุทธศักราช 2562. (2562). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก. น. 5-15.
- เพ็ญพรรณ ณ นคร. (2560). *ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะที่เลี้ยงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- พัชรา พุ่มพชาติ. (2560). *การจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ใน ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย*. (หน่วยที่ 2). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ, ชูชาติ พ่วงสมจิตร, เก็จกนก เอื้อวงศ์ และนงเยาว์ อุทุมพร. (2554). *การวิจัยประเมินผล การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 3(1, 2), 79-91.
- รำเพย แดงประไพ. (2550). *ความต้องการของผู้ปกครองต่อบริการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาล ตำบล อำเภอกะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2545). *ระเบียบวิธีการวิจัย*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). *การวัดและประเมินเด็กแนวใหม่: เด็กปฐมวัย*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สังคม วงภูตร. (2552). *การพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัยตามมาตรฐานการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 (สำหรับเด็กอายุ 3 - 5 ปี)*. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือสมรรถนะหลัก*. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *สภาวะการศึกษาไทย ปี 2550/ 2551 ปัญหาความเสมอภาค และคุณภาพของการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- อรณพ จินะวัฒน์. (2559). การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(2), 1379-1395.
- อรัญญ์ เลาอองกรณ์. (2560). การศึกษาการจัดการชั้นเรียนของผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลเมืองเขลาคันคร จังหวัดลำปาง. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 6(1), 185-195.
- อุทัยรัตน์ ทองเนื้อตัน. (2558). *สมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปฐม*. (การศึกษา-ค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อภิวัฒน์ บุตรโสภณ. (2560). *การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/246191>.
- อภิรักษ์ โภชพิพิธ. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู ในระดับมัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อริสรา จูเปาะ. (2560). *สภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางการจัดการศึกษาสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตำบลมาลลงใน จังหวัดเชียงราย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- อังคณา บุญพามี. (2556). *การพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์), มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- Lillvist, A., Sandberg, A., Sheridan, S., & Williams, P. (2014). Preschool teacher competence viewed from the perspective of students in early childhood teacher education. *Journal of Education for Teaching: International research and pedagogy*, 40(1), 3-19, DOI: 10.1080/02607476.2013.864014. Retrieved from file:///C:/Users/edasdrat/Downloads/preschoolteachercompetencestudents%20(1).pdf.
- McClelland, D. C. (1970). *The relationship between the good qualities of the person in the organization and the level of skills, knowledge, ability*. Retrieved from <http://competency.rmutp.ac.th/2021/03/20>.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*. 28(1), 1-14.

National Association for the Education of Young Children (naeyc). (n.d.). The 10 NAEYC program standards. Retrieved from <https://www.naeyc.org/our-work/families/10-naeyc-program-standards#7>.

OECD. (2009). *Teacher evaluation: A conceptual framework and examples of country practices*. Retrieved from <http://www.oecd.org/pdf>.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ

1. ชื่อ นางอุษา พรหมลิขิต
 สถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลสมอทอง ตำบลสมอทอง อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) การบริหารการศึกษา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 - นักวิชาการการศึกษา 7 ปี
 - หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 2 ปี
 - ผู้อำนวยการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 5 ปี
2. ชื่อ นางดาเรศ หิมวาท์
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนเทศบาลเมืองท่าข้าม 4 ตำบลท่าข้าม อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
 วุฒิการศึกษา
 - ครุศาสตรบัณฑิต (คบ.) สาขาการศึกษาปฐมวัย
 - ครุศาสตรมหาบัณฑิต (คม.) สาขาการบริหารการศึกษา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 - ประสบการณ์ครูผู้สอน 19 ปี
 - ครูชำนาญการพิเศษ การศึกษาปฐมวัย
3. ชื่อ นางวิภาวดี ไตรรัตน์
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เลขที่ 109/ 1 ตำบลท่าข้าม อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
 วุฒิการศึกษา
 - ครุศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี
 - ศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 - ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 - ประสบการณ์ครูผู้สอน 8 ปี
 - ศึกษานิเทศก์ 3 ปี
 - รับผิดชอบกลุ่มงานการศึกษาปฐมวัย



ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามการรับรู้ของครู ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ

3. ขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้อ และกรุณาตอบตามการรับรู้ของท่านตามความเป็นจริง ทั้งนี้ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะถูกสงวนไว้เป็นความลับเพื่อประโยชน์ของการศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยไม่กระทบกระเทือนต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นี้ด้วย

นางสาวภรณ์ทิรา กุลศิริ

นักศึกษาระดับปริญญาโท แขนงวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. ระดับการศึกษาสูงสุด

- มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
 อนุปริญญา/ ปวส./ หรือเทียบเท่า
 ปริญญาตรี
 ปริญญาโท

2. ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ

- ครู
 ครู คศ.1
 ครู คศ.2
 ครู คศ.3
 ครู คศ.4
 อื่น ๆ ระบุ.....

3. ประสบการณ์การสอน

- 1 - 3 ปี
 4 - 6 ปี
 7 - 10 ปี
 10 ปีขึ้นไป

4. ประสบการณ์การเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การประชุมให้ความรู้
 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
 การศึกษาดูงาน
 การเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง
 การให้ทุนการศึกษาต่อในวิชาเอกปฐมวัย
 อื่น ๆ ระบุ.....

รายการ	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3) ด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ										
31. ความสามารถจัดทำแผนการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด รวมถึงสอดคล้องกับองค์ความรู้ใหม่										
32. ความสามารถดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง										
33. ความสามารถนำความรู้ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน										
34. ความสามารถนำความรู้ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูแบบกัลยาณมิตร เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตน										
35. ความสามารถร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้ส่งผลถึงผู้เรียน										
36. ความสามารถเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา										

“ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามฉบับนี้”

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน

1.1 ท่านคิดว่า สมรรถนะตามสายงานสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ของครูผู้ดูแล
เด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา ในภาพรวมเป็นอย่างไร
และทำไมครูส่วนใหญ่จึงเห็นว่า ต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้เป็นอันดับ 1 (ให้ครูบอกเหตุผล)

1.2 ท่านคิดว่าปัญหา/ อุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะตามสายงานสอนด้านการจัด
การเรียนการสอน ของครูผู้ดูแลเด็กในประเด็นต่อไปนี้จะมีอะไรบ้าง

1.2.1 ความสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
และเหมาะสมกับผู้เรียน

1.2.2 ความสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมที่เน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญ

1.2.3 ความสามารถประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

1.2.4 ความสามารถจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะตาม
มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

1.3 ท่านคิดว่า ในประเด็นปัญหา/ อุปสรรคดังกล่าว (ข้อ 1.2.1 - ข้อ 1.2.4) ผู้บริหารศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กควรมีแนวทางการพัฒนาอย่างไรให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้ครูผู้ดูแลเด็กเล็กได้พัฒนาสมรรถนะ
ตามสายงานสอนด้านการจัดการเรียนการสอน ตามความต้องการของครู

2. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

2.1 ท่านคิดว่า สมรรถนะตามสายงานสอน ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ของครู
ผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา ในภาพรวมเป็น
อย่างไร และทำไมครูส่วนใหญ่จึงเห็นว่า ต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้เป็นอันดับ 2 (ให้ครูบอกเหตุผล)

2.2 ท่านคิดว่าปัญหา/ อุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะตามสายงานสอนด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ดูแลเด็กในประเด็นต่อไปนี้คืออะไรบ้าง

2.2.1 ความสามารถร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้ส่งผลถึงผู้เรียน

2.2.2 ความสามารถจัดทำแผนการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด รวมถึงสอดคล้องกับองค์ความรู้ใหม่

2.2.3 ความสามารถนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาปรับเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูแบบกัลยาณมิตร เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตน

2.2.4 ความสามารถดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.3 ท่านคิดว่า ในประเด็นปัญหา/ อุปสรรคดังกล่าว (ข้อ 2.2.1 - ข้อ 2.2.4) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีแนวทางการปรับปรุงหรือพัฒนาอย่างไรให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้ครูผู้ดูแลเด็กเล็กได้พัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ตามความต้องการของครู

3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

3.1 ท่านคิดว่า สมรรถนะตามสายงานสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ของครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา ในภาพรวมเป็นอย่างไร และทำไมครูส่วนใหญ่จึงเห็นว่า ต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้เป็นอันดับสุดท้าย (ให้ครูบอกเหตุผล)

3.2 ท่านคิดว่าปัญหา/ อุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะตามสายงานสอนด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ของครูผู้ดูแลเด็กในประเด็นต่อไปนี้คืออะไรบ้าง

3.2.1 ความสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

3.2.2 ความสามารถแก้ปัญหาพฤติกรรมด้านระเบียบวินัยในชั้นเรียนโดยการสร้างวินัยในเชิงบวก

3.2.3 ความสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาด้วยตนเองและร่วมแก้ปัญหากับผู้อื่นได้

3.3 ท่านคิดว่า ในประเด็นปัญหา/ อุปสรรคดังกล่าว (ข้อ 3.2.1 - ข้อ 3.2.3) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีแนวทางการปรับปรุงหรือพัฒนาอย่างไรให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้ครูผู้ดูแลเด็กเล็กได้พัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ตามความต้องการของครู

นางสาวภรณ์ทิรา กุลศิริ

นักศึกษาระดับปริญญาโท แขนงวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



ภาคผนวก ค

หนังสือประสานงาน



ที่ อว.0602.16 (บ) / 430

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

27 กันยายน 2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางตาเรศ ทิมวาท

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวกัมทิรา กุลศิริ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยทางบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 085-475-5550



ที่ อว.0602.16 (บ) / 430

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

27 กันยายน 2564

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางวิภาวดี ไตรรัตน์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวภรณ์ทิรา กุลศิริ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง
ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ
นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบ
และให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ
นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 085-475-5550



ที่ อว.0602.16 (บ) / 430

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

27 กันยายน 2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางอุษา พรหมลิขิต

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวกัญฉิรา กุลศิริ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 085-475-5550



ที่ อว 0602.16 (บ)/ 458

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

8 ตุลาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน หัวหน้าสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ด้วยนางสาวกณิศา กุลศิริ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งนี้ เป็นลักษณะของการตอบแบบสอบถาม ระหว่างวันที่

ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-519-8224



ที่ อว 0602.16 (บ)/ 476

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

24 ตุลาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน หัวหน้าสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....

ด้วยนางสาวกัมชิตรา กุลศิริ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งนี้ ระหว่างวันที่..... ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็น ผู้ประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ โดยขอความร่วมมือการตอบแบบสอบถามงานวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-519-8224

รายชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ใช้เก็บข้อมูลสมรรถนะตามสายงานสอนของครูผู้ดูแลเด็ก
ในเขตอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	โรงเรียน	จำนวนครูผู้กรอก แบบสอบถาม (คน)	หมายเหตุ
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนเจริญ	3	
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับใหม่	7	
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับเก่า	2	
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาสามยอด	3	
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองปาน	3	
6	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพรุหวาน้ำ	7	
7	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเคียนซา	12	
8	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.พ่วงพรมคร	3	
9	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.อรัญคามวารี	2	
10	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองโร	2	
รวมทั้งสิ้น		44	



ภาคผนวก ง

ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม

ดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของแบบสอบถาม

ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน

ข้อที่	สมรรถนะตามสายงานสอน	ผู้ทรงคุณวุฒิ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC		
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน							
1	ความสามารถวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด และผลการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
2	ความสามารถนำผลการวิเคราะห์หลักสูตรไปจัดทำรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ ที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
3	ความสามารถพัฒนาหลักสูตรรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบท ของสถานศึกษา และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
4	ความสามารถประเมินผลการใช้หลักสูตร สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
5	ความสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และเหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
6	ความสามารถจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะ สำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
7	ความสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ ที่หลากหลายและเหมาะสมที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
8	ความสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติ ที่สอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
9	ความสามารถวิเคราะห์ผู้เรียน เป็นรายบุคคล	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้	

ข้อที่	สมรรถนะตามสายงานสอน	ผู้ทรงคุณวุฒิ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
10	ความสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)/ แผนการสอนรายบุคคล (IIP)/ แผนการจัด ประสบการณ์ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็ม ศักยภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
11	ความสามารถบันทึกหลังการสอน ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
12	ความสามารถเลือกใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้เพื่อ นำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
13	ความสามารถเลือกใช้และพัฒนาเครื่องมือวัด และประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมและ สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
14	ความสามารถวัดและประเมินผลการจัดการ เรียนรู้ตามสภาพจริง โดยคำนึง ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน							
15	ความสามารถนำผลการประเมินการเรียนรู้มา ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
16	ความสามารถทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน							
17	ความสามารถจัดมุมประสบการณ์ ที่หลากหลายเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ให้กับ ผู้เรียนอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
18	ความสามารถจัดสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้เต็ม ศักยภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

ข้อที่	สมรรถนะตามสายงานสอน	ผู้ทรงคุณวุฒิ				แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	
19	ความสามารถตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ความสามารถจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา และข้อตกลงในชั้นเรียนด้วยกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ความสามารถจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ความสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาด้วยตนเองและร่วมแก้ปัญหากับผู้อื่นได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ความสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ความสามารถจัดกิจกรรมให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นพูดคุยโต้ตอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับบทเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ความสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ตรงตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ความสามารถแก้ปัญหาพฤติกรรมด้านระเบียบวินัยในชั้นเรียนโดยการสร้างวินัยในเชิงบวก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ความสามารถดูแลสุขภาพร่างกายและทางจิตใจของเด็กปฐมวัย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ความสามารถให้คำปรึกษา แนะนำการส่งต่อข้อมูลเด็กปฐมวัย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	สมรรถนะตามสายงานสอน	ผู้ทรงคุณวุฒิ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
29	ความสามารถจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำ ชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
30	ความสามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการ บริหารจัดการชั้นเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
3. ด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ							
31	ความสามารถจัดทำแผนการพัฒนาดตนเองที่ สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา หรือ ส่วนราชการต้นสังกัด รวมถึงสอดคล้องกับ องค์ความรู้ใหม่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
32	ความสามารถดำเนินการพัฒนาดตนเอง ตามแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
33	ความสามารถนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ ได้จากการพัฒนาดตนเองมาปรับปรุงและ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
34	ความสามารถนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ ได้จากการพัฒนาดตนเองมาร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับเพื่อนครูแบบกัลยาณมิตร เพื่อนำไป ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
35	ความสามารถร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกันในการสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาการ จัดการเรียนการสอนของครูให้ส่งผลถึงผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
36	ความสามารถเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูแบบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	



ภาคผนวก จ

ค่าสถิติต่าง ๆ ที่ได้จากการวิจัย

การค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

ค่าความเที่ยง (Reliability)

สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะตามสายงานของของครู

Case Processing Summary			
Cases		N	%
	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	36

Item - Total Statistics

รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ความสามารถวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐาน การเรียนรู้และตัวชี้วัดและผลการเรียนรู้	124.80	75.545	.170	.882
2. ความสามารถนำผลการวิเคราะห์หลักสูตร ไปจัดทำรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ ที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560	124.77	72.737	.498	.877

Item - Total Statistics				
รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3. ความสามารถพัฒนาหลักสูตรรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	124.70	73.803	.367	.879
4. ความสามารถประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	124.80	72.234	.493	.876
5. ความสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และเหมาะสมกับผู้เรียน	124.63	75.895	.106	.884
6. ความสามารถจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์	124.73	76.685	.026	.885
7. ความสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	124.70	75.390	.156	.883
8. ความสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	125.07	75.857	.162	.882
9. ความสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	124.90	75.266	.221	.881

Item - Total Statistics				
รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
10. ความสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)/ แผนการสอนรายบุคคล (IIP)/ แผนการจัดประสบการณ์ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ	124.83	72.489	.472	.877
11. ความสามารถบันทึกหลังการสอน ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	124.37	69.689	.563	.874
12. ความสามารถเลือกใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม	124.30	74.355	.396	.879
13. ความสามารถเลือกใช้และพัฒนาเครื่องมือ วัดและประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสม และสอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน	124.43	73.771	.448	.878
14. ความสามารถวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	124.70	73.252	.377	.879
15. ความสามารถนำผลการประเมิน การเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	124.87	73.844	.333	.879
16. ความสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ แก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	124.87	73.223	.465	.877

Item - Total Statistics				
รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
17. ความสามารถจัดมุมประสบการณ์ที่หลากหลายเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีความสุข	124.20	71.338	.508	.876
18. ความสามารถจัดสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ	124.10	71.748	.385	.879
19. ความสามารถตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ	123.87	68.051	.691	.871
20. ความสามารถจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา และข้อตกลงในชั้นเรียนด้วยกัน	124.33	73.402	.632	.876
21. ความสามารถจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	124.50	75.845	.149	.882
22. ความสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาด้วยตนเองและร่วมแก้ปัญหา กับผู้อื่นได้	124.67	71.885	.596	.875
23. ความสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	124.67	71.540	.559	.875
24. ความสามารถจัดกิจกรรมให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นพูดคุยโต้ตอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับบทเรียน	124.60	73.007	.471	.877

Item - Total Statistics				
รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
25. ความสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงามตามเจตนารมณ์ของ หลักสูตรสถานศึกษา	124.57	72.116	.457	.877
26. ความสามารถแก้ปัญหาพฤติกรรม ด้านระเบียบวินัยในชั้นเรียนโดยการสร้าง วินัยในเชิงบวก	124.93	72.133	.484	.876
27. ความสามารถดูแลสุขภาพทางกาย และทางจิตใจของเด็กปฐมวัย	124.80	75.476	.178	.882
28. ความสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ การส่งต่อข้อมูลเด็กปฐมวัย	124.80	76.097	.087	.884
29. ความสามารถจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสาร ประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	124.73	73.995	.300	.880
30. ความสามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการ บริหารจัดการชั้นเรียน	124.77	74.392	.261	.881
31. ความสามารถจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง ที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด รวมถึง สอดคล้องกับองค์ความรู้ใหม่	124.80	73.890	.366	.879

Item - Total Statistics				
รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
32. ความสามารถดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	124.63	69.482	.709	.871
33. ความสามารถนำความรู้ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	124.57	72.461	.547	.876
34. ความสามารถนำความรู้ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูแบบกัลยาณมิตร เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตน	124.70	72.148	.493	.876
35. ความสามารถร่วมกำหนดวิสัยทัศน์คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้ส่งผลถึงผู้เรียน	124.63	72.585	.450	.877
36. ความสามารถเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้เป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา	124.67	72.575	.449	.877

ค่าความเที่ยง (Reliability)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะตามสายงานของครู

Case Processing Summary			
Cases		N	%
	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	36

Item - Total Statistics				
รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ความสามารถวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด และผลการเรียนรู้	167.03	82.654	.441	.947
2. ความสามารถนำผลการวิเคราะห์ หลักสูตรไปจัดทำรายวิชา หรือสาระการเรียนรู้ที่ รับผิดชอบให้สอดคล้องกับ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560	166.97	82.171	.559	.946

Item - Total Statistics				
รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3. ความสามารถพัฒนาหลักสูตร รายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษา และสามารถนำไป ปฏิบัติได้จริง	167.07	82.547	.436	.947
4. ความสามารถประเมินผลการใช้ หลักสูตรสถานศึกษา	167.03	80.033	.661	.945
5. ความสามารถออกแบบหน่วย การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษา และ เหมาะสมกับผู้เรียน	167.10	79.541	.606	.946
6. ความสามารถจัดกิจกรรมเพื่อ พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะตามมาตรฐานการ เรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	166.97	79.689	.756	.945
7. ความสามารถจัดการเรียนรู้ด้วย วิธีการที่หลากหลายและ เหมาะสมที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	167.03	79.275	.659	.946
8. ความสามารถจัดการเรียนรู้ด้วย วิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	167.07	80.202	.623	.946
9. ความสามารถวิเคราะห์ผู้เรียน เป็นรายบุคคล	167.10	82.783	.395	.948

Item - Total Statistics				
รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
10. ความสามารถจัดทำแผนการ จัดการเรียนรู้/ แผนการจัดการ ศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)/ แผนการสอนรายบุคคล (IIP)/ แผนการจัดประสบการณ์ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็ม ศักยภาพ	166.97	83.551	.369	.948
11. ความสามารถบันทึกหลังการ สอนที่สอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้	166.90	84.162	.344	.948
12. ความสามารถเลือกใช้และ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการ เรียนรู้ที่เหมาะสม	166.90	83.748	.410	.947
13. ความสามารถเลือกใช้และ พัฒนาเครื่องมือวัดและ ประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมและสอดคล้องกับ การเรียนรู้ของผู้เรียน	166.97	81.068	.714	.945
14. ความสามารถวัดและ ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ตามสภาพจริง โดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล	167.00	80.690	.723	.945
15. ความสามารถนำผลการ ประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพ	167.07	80.685	.664	.945

Item - Total Statistics				
รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
16. ความสามารถทำวิจัยใน ชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา หรือ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	167.03	81.344	.606	.946
17. ความสามารถจัดมุม ประสบการณ์ที่หลากหลาย เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ให้กับ ผู้เรียนอย่างมีความสุข	166.97	81.482	.655	.946
18. ความสามารถจัดสื่อวัสดุ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ได้เต็มศักยภาพ	166.80	84.372	.613	.947
19. ความสามารถตรวจสอบ สิ่งอำนวยความสะดวกใน ห้องเรียนให้พร้อมใช้ และปลอดภัยอยู่เสมอ	166.97	80.447	.801	.945
20. ความสามารถจัดกิจกรรมเพื่อให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ กำหนดกฎ กติกา และ ข้อตกลงในชั้นเรียนด้วยกัน	166.90	82.990	.532	.947
21. ความสามารถจัดกิจกรรม เพื่อกระตุ้นความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา เพื่อให้ผู้เรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	166.93	84.478	.264	.948
22. ความสามารถจัดกิจกรรมให้ ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาด้วย ตนเองและร่วมแก้ปัญหากับ ผู้อื่นได้	167.17	80.695	.616	.946

Item - Total Statistics				
รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
23. ความสามารถจัดกิจกรรมให้ ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้	167.13	80.740	.622	.946
24. ความสามารถจัดกิจกรรมให้ นักเรียนกล้าแสดงความคิด เห็นพุดคุยโต้ตอบ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับบทเรียน	166.97	83.826	.331	.948
25. ความสามารถพัฒนาผู้เรียนให้ มีคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่พึงตามเจตนารมณ์ ของหลักสูตรสถานศึกษา	167.00	80.828	.704	.945
26. ความสามารถแก้ปัญหา พฤติกรรมด้านระเบียบวินัยใน ชั้นเรียนโดยการสร้างวินัยใน เชิงบวก	167.13	81.844	.494	.947
27. ความสามารถดูแลสภาวะทาง กายและทางจิตใจของเด็ก ปฐมวัย	167.00	80.759	.714	.945
28. ความสามารถให้คำปรึกษา แนะแนวการส่งต่อข้อมูลเด็ก ปฐมวัย	167.00	80.759	.714	.945
29. ความสามารถจัดทำข้อมูล สารสนเทศของนักเรียนเป็น รายบุคคลและเอกสารประจำ ชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	166.87	83.292	.552	.947

Item - Total Statistics				
รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
30. ความสามารถนำข้อมูล สารสนเทศไปใช้ในการบริหาร จัดการชั้นเรียน	166.93	81.030	.775	.945
31. ความสามารถจัดทำแผนการ พัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับ สภาพการปฏิบัติงานจริง ความต้องการจำเป็น ของสถานศึกษา หรือส่วน ราชการต้นสังกัด รวมถึง สอดคล้องกับองค์ความรู้ใหม่	167.00	84.069	.280	.948
32. ความสามารถดำเนินการ พัฒนาตนเองตามแผนที่ กำหนดอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง	166.93	80.961	.785	.945
33. ความสามารถนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้ จากการพัฒนาตนเองมา ปรับปรุงและพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน	166.90	80.783	.894	.944
34. ความสามารถนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้ จากการพัฒนาตนเองมาร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน ครูแบบกัลยาณมิตร เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการ จัดการเรียนการสอนของตน	166.90	83.748	.410	.947

Item - Total Statistics				
รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
35. ความสามารถร่วมกำหนด วิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันในการ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ เพื่อการ พัฒนาการจัดการเรียนการ สอนของครูให้ส่งผลถึง ผู้เรียน	167.00	83.793	.315	.948
36. ความสามารถเรียนรู้ร่วมกัน กับเพื่อนครูแบบชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้ เป็นวัฒนธรรมของ สถานศึกษา	167.13	81.430	.542	.947



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวภัณฑิรา กุลศิริ
วัน เดือน ปีเกิด	5 พฤษภาคม 2526
สถานที่เกิด	อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประวัติการศึกษา	การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (กศ.บ.) สาขาวิชา วิทยาศาสตร์ - ฟิสิกส์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา ปี พ.ศ. 2549
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลบางเดือน ตำบลบางเดือน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ตำแหน่ง	นักวิชาการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ

