

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญ

ในศตวรรษที่ 21 เป็นศตวรรษที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากจากกระแสโลกาภิวัตน์ (globalization) โดยประชาคมโลกจะมีการสร้างความร่วมมือในทุกระดับภูมิภาคเพื่อขยายฐานอำนาจและเพิ่มพลังการต่อรองระหว่างกัน มีการขับเคลื่อนทุกหน่วยสังคม การหลอมรวมวัฒนธรรม (Saavedra, A. R., & Darleen Opfer, V., 2012) (Gut, D. M., 2011) และจากเดิมที่ครูเป็นผู้บอกความรู้ สำหรับในศตวรรษใหม่ ครูจะเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้กำกับและช่วยเหลือโดยให้ผู้เรียนเป็นผู้แสวงหาและสร้างความรู้ขึ้นเอง (วิจารณ์ พานิช, 2555) ส่วน Gut, D. M. (2011) Rotherham, A. J., & Willingham, D. (2009) Saavedra, A. R., & Darleen Opfer, V. (2012) และ The North Central Regional Educational Laboratory and the Metiri Group (2003) ได้กำหนดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ที่อยู่บนวิสัยทัศน์และกรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานแนวคิดที่ว่า “ครูต้องไม่เน้นการสอน แต่ต้องเน้นการออกแบบการสอน โดยการใช้ Coach/Coaching” “Teach Less-Learn More” “สอนให้น้อย ให้เรียนรู้มากๆ” สามารถสรุปทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ที่คนทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัยและตลอดชีวิต คือ “3R” ประกอบด้วย 1) อ่านออก (Reading) 2) เขียนได้ ((W)Riting) และ 1.3) คิดเลขเป็น ((A)Rithmetics) และ “7C” ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical thinking and problem solving) 2) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and innovation) 3) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural understanding) 4) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration teamwork and leadership) 5) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information and media literacy) 6) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT literacy) และ 7) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and learning skills) ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาครูให้มีสมรรถนะ (competency) มีคุณลักษณะทั้งในด้านพฤติกรรม ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูให้ประสบผลสำเร็จ (Klein. J. D., Spector, J. M., Grabowski. B. & DelaTeja. I., 2004) สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และจากผลการวิจัยเชิงประเมิติดิตตามผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) และรายงานมาตรฐานและการประเมินศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (2551) พบว่าการดำเนินการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังด้อยคุณภาพ เนื่องจาก 1) บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องวิธีการเรียนรู้ของเด็กเล็ก ขาดความรู้ความชำนาญในการบริหารจัดการศูนย์ การจัดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวางแผนกิจกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ต่างวัฒนธรรม ระดับท้องถิ่น และระดับนานาชาติ 2) บุคลากรผู้รับผิดชอบการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความต้องการได้รับความรู้เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจและความ

ชำนาญในการดำเนินงานตามพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ 3) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดแคลนทั้งวัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากร และบุคลากรในการดำเนินงานบางส่วน ผู้วิจัยจึงศึกษาพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยจึงศึกษาพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อมุ่งหวังให้ได้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดที่สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนบทบาทในการพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอีกประเด็นเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งครูและผู้เรียน ตลอดจนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอนาคตต่อไปได้ และส่งผลต่อเนื่องไปยังคุณภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อกำหนดกรอบสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. เพื่อสร้างตัวบ่งชี้ เครื่องมือ และตรวจสอบคุณภาพของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21
3. เพื่อประเมินระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) 3 กลุ่ม คือ ครูปฐมวัย ผู้บริหารศูนย์ และผู้ปกครอง
4. เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21

### ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกตามการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้คือ

#### 1. การวิจัยเชิงคุณภาพ

1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และการตรวจสอบคุณภาพสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากการสัมภาษณ์แบบจัดกลุ่มสนทนา (focus group interview) ผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 กลุ่มครูปฐมวัย กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้บริหารศูนย์ และกลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้ปกครอง กลุ่มละ 15 คน รวม 45 คน และกลุ่มที่ 4 คือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 ท่าน รวม 51 คน

2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบคุณภาพของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พัฒนาการและ

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระยะยาวของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และบทบาทในการพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มครูปฐมวัย กลุ่มที่ 2 กลุ่ม ผู้บริหารศูนย์ และกลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้ปกครอง กลุ่มละ 20 คน และกลุ่มที่ 4 คือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 ท่าน รวม 66 คน

## 2. การวิจัยเชิงปริมาณ

1) ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างในการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จาก 4 ภูมิภาค (ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้) ภูมิภาคละ 10 ศูนย์ รวม 40 ศูนย์ วิธีการสุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอนการดำเนินการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1) ผู้วิจัยสุ่มเลือก 1 จังหวัดจากแต่ละภาค ประกอบด้วย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ ภาคเหนือ และภาคกลาง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (simple random sampling) ได้จังหวัด 4 จังหวัด

1.2) จากแต่ละจังหวัดที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 ของการสุ่มตัวอย่างกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดละ 10 ศูนย์ จาก 4 จังหวัด ภูมิภาคละ 1 จังหวัด รวม 40 ศูนย์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มครูปฐมวัย แห่งละ 5-8 คน รวม 300 คน กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้บริหารศูนย์ แห่งละ 2-3 คน รวม 120 คน และกลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้ปกครอง แห่งละ 15-25 คน รวม 900 คน รวมทั้งสิ้น 1,320 คน

## นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถของครูปฐมวัยจะต้องมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมบ่งชี้ดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในระดับปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสมรรถนะหลักดังกล่าวประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่

สมรรถนะด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในสาขาการศึกษาปฐมวัย หมายถึง ความสามารถอธิบาย แนวคิด หลักการ ทฤษฎีด้านการศึกษาปฐมวัยได้อย่างชัดเจน สามารถตอบคำถามในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎีด้านการศึกษาปฐมวัยได้อย่างถูกต้อง มีการศึกษาเอกสารเชิงวิชาการจากทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในสาขาการศึกษาปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามข้อมูลข่าวสารของสาขาการศึกษาปฐมวัยจากทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อพัฒนาเทคนิคเฉพาะสาขาวิชาให้มีความทันสมัย มีการศึกษา ค้นคว้า พัฒนา และแลกเปลี่ยนความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาชีพร่วมกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตลอดจน มีการพัฒนาองค์ความรู้จากดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในสาขาการศึกษาปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึงความสามารถในการออกแบบการสอนให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การใช้ทรัพยากรของชุมชน ภูมิปัญญาชาวบ้าน แหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียนในการจัดการเรียนการสอนตามหลักการสอนในศตวรรษที่ 21 การจัดรูปแบบการเรียนการสอนโดยที่หลากหลาย มีรูปแบบการเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งรู้จักแข็งและจุดอ่อนของผู้เรียนทุกคน สามารถจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรปฐมวัยได้อย่างครบถ้วนและทำ

ให้เด็กเกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน จัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาเด็กเป็นองค์รวมทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา จัดประสบการณ์และกิจกรรมต่างๆ ภายในห้องเรียนให้ดึงดูดความสนใจและเหมาะสมกับวัยของเด็ก พัฒนาและปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ให้ความรู้แก่ผู้ปกครองเพื่อให้สามารถพัฒนาเด็กได้อย่างเหมาะสมกับวัยของเด็ก มีการประเมินพัฒนาการเด็กให้ครอบคลุมทุกด้าน ใช้การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนหลากหลายรูปแบบ ตลอดจน มีการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอเพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา หมายถึงความสามารถในความรู้ความเข้าใจระเบียบวิธีการวิจัย และสามารถนำมาปรับใช้ในสาขาการศึกษาปฐมวัยได้อย่างถูกต้อง นำผลการวิจัยที่ดำเนินการมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในสาขาการศึกษาปฐมวัย มีการดำเนินการวิจัยเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์ความรู้ในสาขาการศึกษาปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง สามารถบริหารจัดการงานวิจัยในเสร็จทันกำหนดระยะเวลาอย่างสม่ำเสมอ มีการดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างเครือข่ายกับบุคลากรของหน่วยงานทั้งจากภายในและภายนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้รับเงินทุนวิจัยเพื่อสนับสนุนการวิจัยจากหน่วยงานภายนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ในที่ประชุมวิชาการและในวารสารระดับชาติ/นานาชาติได้

สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน หมายถึงความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการอ่าน ด้านความสามารถทางคณิตศาสตร์ ด้านการรับรู้ ด้านภาษา ด้านการใช้กล้ามเนื้อใหญ่และการเคลื่อนไหว ด้านการใช้กล้ามเนื้อเล็ก ด้านอารมณ์/ลักษณะนิสัย ด้านการปรับตัวเข้าสังคม ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม/สิ่งแวดล้อม ด้านการช่วยเหลือตนเอง และปลูกฝังให้เด็กมีคุณธรรมจริยธรรม

สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึงการที่มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในสาขาการศึกษาปฐมวัยอยู่ตลอดเวลา การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อบรมด้านองค์ความรู้เพิ่มเติม อบรมด้านการวิจัย อบรมด้านการสอน อบรมด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในสาขาการศึกษาปฐมวัยให้นักเรียนให้ทันสมัย พัฒนาความรู้ด้านการวิจัยโดยการศึกษางานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศ ใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในสาขาการศึกษาปฐมวัยที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ เข้าร่วมประชุมทางวิชาการและทำงานร่วมกับสมาคมทางวิชาการ/วิชาชีพเพื่อพัฒนาองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในสาขาการศึกษาปฐมวัย เยี่ยมชมหน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญในในสาขาการศึกษาปฐมวัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง ศึกษาหนังสือ ตำรา หรือบทความวิชาการเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในสาขาการศึกษาปฐมวัยที่ทันสมัย

สมรรถนะอื่นตามสายงาน หมายถึงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถของครูปฐมวัยที่จำเป็นต้องมีนอกเหนือจากสมรรถนะหลัก ซึ่งครูปฐมวัยจะต้องมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมบ่งชี้ดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในระดับปฐมวัยได้อย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยสมรรถนะอื่นตามสายงาน ดังกล่าวประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่

สมรรถนะด้านการสื่อสาร หมายถึงความสามารถในการสื่อสารด้วยการพูดที่สร้างสรรค์กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง สื่อสารด้วยการเขียนได้อย่างถูกต้องตามหลักไวยากรณ์และระเบียบ

แบบแผน เข้าใจข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง สื่อสารข้อมูลข่าวสารที่ได้รับให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง ใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาท้องถิ่นในการติดต่อสื่อสารให้เข้าใจกันได้ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสืบค้น ส่งผ่านและเผยแพร่ข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ในการสื่อสารได้สามารถนำเสนอ เผยแพร่ผลงานวิจัยสาขาการศึกษาปฐมวัยสู่ชุมชนเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้เป็นอย่างดี และสามารถดำเนินการอภิปรายและสรุปประเด็นสาขาการศึกษาปฐมวัยในการประชุมเชิงวิชาการได้อย่างชัดเจน

สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึงการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเคร่งครัด มีความรับผิดชอบต่อนตนเอง หน้าที่ สังคม และประเทศชาติ มีความขยันหมั่นเพียร อุทิศเวลาในการทำงานให้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเต็มที่ ปฏิบัติอยู่ในกฎระเบียบและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติในสิ่งดีงามเพื่อเป็นแบบอย่างแก่เด็กและแก่สังคม ชี้อิสต์ยสุจริตต่อหน้าที่เสมอ ใช้หลักของคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติจริงในห้องเรียนเสมอ นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน มีความเมตตา เอาใจใส่ และเป็นกันเองกับเด็ก มีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนของผู้เรียนอย่างยุติธรรม เคารพและรับฟังการแสดงความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ และประพฤติปฏิบัติตนโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึงความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและภารกิจโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรจากทุกฝ่าย สื่อสารให้สมาชิกในทีมงานเข้าใจถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน เคารพและให้เกียรติในบทบาทและความคิดเห็นของทีมงานเสมอ ให้ความสำคัญกับผลงานของหน่วยงานมากกว่าผลงานส่วนตัวเสมอ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมคิด และหาทางออกร่วมกันกับทีมงานในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น กระตุ้นจูงใจให้ทีมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่งเสริมบรรยากาศของการสนับสนุนการยอมรับและการเปิดเผยข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนการสอน วิธีการสอน การวัดและประเมินผลในการสอนร่วมกับทีมงาน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากร ตลอดจนมีความสามัคคีและความเป็นเอกภาพของทีมงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการทำงานร่วมกัน

สมรรถนะด้านการบริการวิชาการ หมายถึงความสามารถในการเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ในสาขาการศึกษาปฐมวัยแก่สังคม ให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานภายนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคม ดำเนินงานวิจัยร่วมกับหน่วยงานภายนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เผยแพร่ผลงานวิจัยที่พัฒนาขึ้นสู่ชุมชน เพื่อที่ชุมชนจะสามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ เผยแพร่ผลงานวิจัยในเวทีการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ เพื่อที่จะนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศและนานาชาติ และเป็นกรรมการวิชาการสาขาการศึกษาปฐมวัยให้แก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

สมรรถนะการบริหารจัดการ หมายถึงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถของครูปฐมวัยในการบริหารการจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยได้อย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยสมรรถนะหลักดังกล่าวประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่

สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถในการเข้าใจวิสัยทัศน์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสามารถนำไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมได้ สามารถนำกลยุทธ์ของศูนย์พัฒนา

เด็กเล็กไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถตัดสินใจกำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และให้คำแนะนำปรึกษาได้อย่างดี จัดลำดับความสำคัญและขั้นตอนการทำงานได้อย่างเป็นระบบ สามารถบริหารงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด สามารถกระตุ้นให้ทีมงานนำเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานได้ มีความเสียสละ และอดทนต่อการทำงานภายใต้ภาวะกดดันหรือยากลำบาก มีวุฒิภาวะในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ ประยุกต์ใช้หลักการบริหารจัดการเพื่อประเมินโอกาสในการสร้างรายได้ให้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และแสดงออกถึงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ที่มีต่อตนเอง ทีมงาน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สมรรถนะด้านบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีปฏิสัมพันธ์กัน จัดสภาพแวดล้อมให้เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีปฏิสัมพันธ์กัน จัดสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นความสนใจ กระตุ้นการเรียนรู้ สี รูปทรง สิ่งที่อยู่เรียนออกแบบกันเอง จัดวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ เครื่องเล่น ครุภัณฑ์ ควรให้มีขนาดเหมาะสมกับเด็กปฐมวัย จัดให้มีที่แสดงผลงานเสนอภาพเขียน หรืองานหัตถกรรมเด็กๆ จัดให้เด็กได้เล่นในสิ่งที่ตนชอบ เรียนรู้บทบาทหน้าที่ของบุคคลต่างๆ ในครอบครัวและสังคม จัดมุมหนังสือ นิทานภาพมาจัดวางไว้อย่างเป็นระเบียบเป็นสิ่งจูงใจให้แก่เด็กได้มาจับต้องเปิดดู เป็นการปลูกฝังนิสัยรักการอ่าน จัดมุมธรรมชาติศึกษาหรือมหาวิทยาลัย เพื่อให้เด็กค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง และจัดมุมให้เด็กได้เล่นเพื่อให้เด็กได้เล่นในสิ่งที่ตนชอบ

สมรรถนะด้านบริหารจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง ความสามารถในการจัดอาคารสถานที่และบริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสะอาด ปลอดภัย จัดสถานที่ประกอบอาหารเป็นสัดส่วนและสะอาด จัดให้มีน้ำสะอาดที่ผ่านการปรับปรุงคุณภาพ มีเพียงพอสำหรับเด็ก จัดให้มีห้องน้ำให้เพียงพอสำหรับเด็ก มีอุปกรณ์และสถานที่สะอาดในการทำความสะดวกสบายของเด็ก จัดห้องเรียนให้มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีที่รองรับขยะที่ถูกสุขลักษณะและเพียงพอ มีตู้ยาและเวชภัณฑ์ที่จำเป็น จัดเก็บเป็นระเบียบ มีฉลากบอกวิธีใช้ยา และวันหมดอายุชัดเจน ติดตั้งตู้ยาให้สูงพ้นมือเด็ก และดูแลไม่ให้มีสัตว์หรือแมลงรบกวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สมรรถนะด้านบริหารจัดการการมีส่วนร่วมกับชุมชน หมายถึงความสามารถในการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นวิทยากร การประชุมและร่วมกิจกรรมของศูนย์ฯ เช่น วันสำคัญต่างๆ มีส่วนร่วมในการจัดแหล่งการเรียนรู้ของศูนย์ฯ เช่น นำสื่ออุปกรณ์ท้องถิ่นมาสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก มีส่วนร่วมในการสร้างระบบเครือข่ายพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แจ้งข่าวสารเหตุการณ์ติดต่อ ประสานงานเรื่องของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อชุมชน แจ้งผลการพัฒนาการของเด็กแก่ผู้ปกครอง ส่งเสริมการเยี่ยมบ้านของเด็ก และนำเด็กศึกษาออกสถานที่จากแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ได้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว

2. ทำให้ได้เครื่องมือประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดทั้งความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ และจากผู้มีส่วนได้เสีย และผ่านการตรวจสอบความเที่ยง (reliability)

3. ทำให้ทราบผลประเมินระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) 3 กลุ่ม คือ ครูปฐมวัย ผู้บริหารศูนย์ และผู้ปกครอง และบทบาทในการพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนา และกำหนดนโยบายการพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษารายงานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแยกนำเสนอเป็น 6 ตอน คือ ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตอนที่ 2 การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ตอนที่ 3 สารเกี่ยวกับสมรรถนะ ตอนที่ 4 สารของมาตรฐานศูนย์เด็กเล็ก ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และตอนที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

#### ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็น 3 หัวข้อย่อยดังนี้คือ 1) สารของการศึกษาและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และ 2) องค์ประกอบและปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

##### 1.1 สารของการศึกษาและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

ศตวรรษที่ 21 เป็นศตวรรษที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากจากกระแสโลกาภิวัตน์ โดยประชาคมโลกจะมีการสร้างความร่วมมือในทุกระดับภูมิภาคเพื่อขยายฐานอำนาจและเพิ่มพลังการต่อรองระหว่างกัน มีการขับเคลื่อนทุกหน่วยสังคม การหลอมรวมวัฒนธรรม (Saavedra, A. R., & Darleen Opfer, V., 2012) (Gut, D. M., 2011) นอกจากนี้การศึกษาแบบดั้งเดิมจะถูกเปรียบเทียบและวิพากษ์โดยนวัตกรรมทางการศึกษา การศึกษาในอนาคตจะเป็นการศึกษาที่ไร้ขีดจำกัดในด้านของเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนและเนื้อหาที่สอน (เฉลิมลาภ ทองอาจ, 2555) วิธีการเรียนรวมทั้งวิธีการประเมิน สถาบันการศึกษาในระบบอาจจะมีบทบาทน้อยลง ในขณะที่สถาบันการศึกษาตามอัธยาศัยและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์จะเข้ามามีบทบาทมากขึ้นทำให้โอกาสในการเรียนรู้มีมากขึ้น คณานับ และแน่นอนว่าจากเดิมที่ครูเป็นผู้บอกความรู้ สำหรับในศตวรรษใหม่ ครูจะเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้กำกับและช่วยเหลือโดยให้ผู้เรียนเป็นผู้แสวงหาและสร้างความรู้ขึ้นเอง (วิจารณ์ พานิช, 2555)

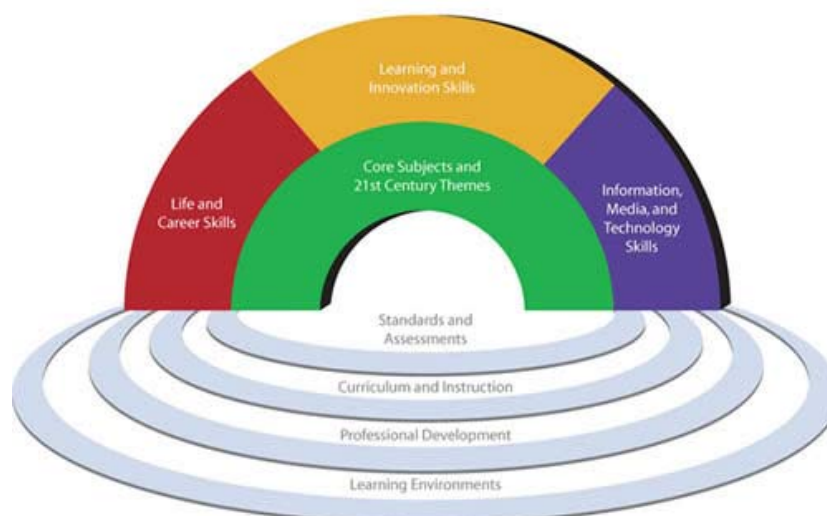
Gut, D. M. (2011) Rotherham, A. J., & Willingham, D. (2009) Saavedra, A. R., & Darleen Opfer, V. (2012) และ The North Central Regional Educational Laboratory and the Metiri Group (2003) กล่าวถึงการศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้น นักวิชาการได้กำหนดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่อยู่บนวิสัยทัศน์และกรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานแนวคิดที่ว่า “ครูต้องไม่เน้นการสอน แต่ต้องเน้นการออกแบบการสอน โดยการใช้ Coach/Coaching” “Teach Less-Learn More” “สอนให้น้อย ให้เรียนรู้มากๆ” สามารถสรุปทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่คนทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัยและตลอดชีวิต ดังนี้คือ

1. **3R** ประกอบด้วย 1.1) อ่านออก (Reading) 1.2) เขียนได้ ((W)riting) และ 1.3) คิดเลขเป็น ((A)Rithmetics)

2. **7C** ประกอบด้วย 2.1) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical thinking and problem solving) 2.2) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and innovation) 2.3) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ (Cross-

cultural understanding) 2.4) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration teamwork and leadership) 2.5) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information and media literacy) 2.6) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT literacy) และ 2.7) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and learning skills)

Gut, D. M. (2011) Saavedra, A. R., & Darleen Opfer, V. (2012) และ Claro, M., Preiss, D., San Martin, E., Jara, I., Hinostroza, J. E.,Valenzuela,S.,Cortes, F., & Nussbaum, M. (2012) การรบบรู้สาระวิชาที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของนักเรียน สาระวิชาหลักได้แก่ ภาษาอังกฤษ การอ่านภาษาของโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ การปกครองและความเป็นพลเมืองที่ดีแต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 โรงเรียนต้องส่งเสริมให้เด็กมีความรู้ที่นอกเหนือไปจากวิชาหลักต่างๆ เช่น ความรู้เรื่องโลก (Global Awareness) ความรู้ด้านการเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ (Financial Economic Business and Entrepreneurial Literacy) ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี (Civic Literacy) ความรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Literacy) แสดงให้เห็นทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

## 1.2 องค์ประกอบและปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบและปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่จะส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนสัมฤทธิ์ผลได้เป็นอย่างดี ได้แก่ มาตรฐาน หลักสูตรและการสอน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การพัฒนาอาชีพ การประเมินด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 จะต้องสอดคล้องกับระบบสนับสนุนการผลิตที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้เรียน Gut, D. M. (2011) Maesincee, Suvit (2013) Rotherham, A. J., & Willingham, D. (2009) Saavedra, A. R., &

Darleen Opfer, V. (2012) และ The North Central Regional Educational Laboratory and the Metiri Group (2003) มีรายละเอียด ดังนี้คือ

### 1.2.1 มาตรฐานศตวรรษที่ 21

- มุ่งเน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 นักเรียนมีความรู้ในเนื้อหาและความเชี่ยวชาญ
- สร้างความเข้าใจระหว่างวิชาหลัก เช่นเดียวกับรูปแบบสหวิทยาการศตวรรษที่ 21
- เน้นความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งมากกว่าความรู้แบบผิวเผิน
- การของมีส่วนร่วมของนักเรียนกับข้อมูลและเครื่องมือในโลกแห่งความเป็นจริงและพวกเขาจะพบผู้เชี่ยวชาญในวิทยาลัยหรือในที่ทำงานและ ชีวิตนักเรียนจะเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อทำงานอย่างแท้จริง การแก้ปัญหาที่มีความหมาย
- การมีมาตรการหลายๆ รูปแบบของการเรียนรู้

### 1.2.2 หลักสูตรและการสอนในศตวรรษที่ 21

- สอนทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งแยกกัน ในบริบทของวิชาหลักและรูปแบบสหวิทยาการในศตวรรษที่ 21
- มุ่งเน้นไปที่การให้โอกาสสำหรับการใช้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ในเนื้อหาและวิธีการตามความสามารถในการเรียนรู้
- ช่วยให้วิธีการเรียนรู้วัฒนธรรมที่บูรณาการการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนแนวทางเพิ่มเติมในการใช้ปัญหาเป็นฐาน และทักษะการคิดขั้นสูง
- สนับสนุนให้รวมทรัพยากรของชุมชน ภูมิปัญญาชาวบ้าน แหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน

### 1.2.3 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

- สร้างการเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่สนับสนุนความต้องการของมนุษย์และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะสนับสนุนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ด้วยทักษะในศตวรรษที่ 21
- สนับสนุนการเรียนรู้ชุมชนมีอาชีพที่ช่วยให้การศึกษาเพื่อการทำงานร่วมกันแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดีและบูรณาการทักษะในศตวรรษที่ 21 ในการปฏิบัติในชั้นเรียน
- ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ในงานที่เกี่ยวข้องในโลกศตวรรษที่ 21 ในสภาพแวดล้อมจริง (เช่น ปฏิบัติจริงหรือผ่านการทำงานที่ใช้ตามโครงการหรืออื่นๆ)

### 1.2.4 การพัฒนามีอาชีพในศตวรรษที่ 21

- ครูมีแนวทางการสอนมีความสามารถสำหรับการบูรณาการทักษะในศตวรรษที่ 21 เครื่องมือและกลยุทธ์การเรียนการสอนไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนของพวกเขา
- การเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการทำโครงการ
- แสดงให้เห็นว่ามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องจริงสามารถเพิ่มการแก้ปัญหาการคิดเชิงวิพากษ์และอื่น ๆ ทักษะในศตวรรษที่ 21
- ช่วยให้มีอาชีพในชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับครูที่ 21 ว่ารูปแบบชนิดของการเรียนรู้ในห้องเรียนที่ดีที่สุดส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียน
- การพัฒนาความสามารถในการระบุตัวตนของนักเรียนโดยครูมีรูปแบบการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้เรียน

- ช่วยให้ผู้พัฒนาความสามารถในการใช้กลยุทธ์ต่างๆ (เช่นการประเมินผลการเรียนการสอน) ถึงนักเรียนที่มีความหลากหลายและสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความแตกต่างการเรียนการสอนและการเรียนรู้
- รองรับการประเมินผลอย่างต่อเนื่องของการพัฒนาทักษะของนักเรียนศตวรรษที่ 21
- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างชุมชนของผู้ปฏิบัติงานโดยการหันหน้าเข้าหากันการสื่อสารเสมือนและผสม
- ใช้รูปแบบความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความยั่งยืนของการพัฒนาวิชาชีพ
- เรียนรู้การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักการทำงานสำหรับการเรียนรู้เป็นกลุ่มทีมและรายบุคคล
- สนับสนุนการติดต่อกับชุมชนและการมีส่วนร่วมระหว่างต่างชาติในการเรียนรู้โดยตรงและออนไลน์

การเตรียมความพร้อมให้นักเรียนในศตวรรษที่ 21 อาศัยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้เรียนจะต้องมีความรู้ที่จำเป็นในการใช้ชีวิตและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้และทักษะเพื่อให้สามารถการใช้ชีวิต การทำงาน ดำรงชีพอยู่ได้กับภาวะเศรษฐกิจในสังคมโลกปัจจุบัน

### 1.2.5 การประเมินด้านทักษะในศตวรรษที่ 21

- รองรับความสมดุลของการประเมินรวมทั้งมีคุณภาพสูงการทดสอบมาตรฐานที่มีคุณภาพสูงพร้อมกับการประเมินผลในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ
- เน้นข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของนักเรียนที่ถูกฝังลงในการเรียนรู้ในชีวิตประจำวัน
- การประเมินการใช้เทคโนโลยีให้มีความสมดุล ความชำนาญนักเรียนซึ่งเป็นการวัดทักษะในศตวรรษที่ 21
- ช่วยให้การพัฒนาคุณภาพนักเรียนนักศึกษาที่แสดงให้เห็นการเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อการศึกษาและการทำงานในอนาคต
- ช่วยให้มาตรการการประเมินประสิทธิภาพระบบการศึกษาในระดับที่สูงประเมินถึงสมรรถนะของนักเรียนด้านทักษะในศตวรรษที่ 21

สรุปได้ว่าในศตวรรษที่ 21 เป็นศตวรรษที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากจากกระแสโลกาภิวัตน์ ครูจะต้องมีการปรับการจัดการเรียนการสอน เพื่อผู้เรียนให้เกิดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 คือ “3R” และ “7C” สำหรับองค์ประกอบและปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่จะส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนสัมฤทธิ์ผลได้เป็นอย่างดี ได้แก่ มาตรฐาน หลักสูตรและการสอน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การพัฒนาอาชีพ การประเมินด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 จะต้องสอดคล้องกับระบบสนับสนุนการผลิตที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ในศตวรรษที่ 21

## ตอนที่ 2 การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

ผู้วิจัยนำเสนอการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยเป็น 6 หัวข้อย่อยดังนี้คือ 1) สาระของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา 2) ความหมายของการจัดการศึกษาปฐมวัย 3)

ความสำคัญของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย 4) หลักการในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย 5) การจัดสภาพแวดล้อมอาคารและสถานที่สำหรับเด็กปฐมวัย และ 6) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองกับสถานศึกษา

## 2.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา

การนำเสนอสาระของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 นำเสนอสาระหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

(1) ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

(3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

(4) ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

(5) ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

(2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

(3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

(4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

(5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วน

หนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

(6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยาน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูล และแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่าง พอเพียงและมีประสิทธิภาพ

มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปใน กระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษาให้สถานศึกษาใช้ วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนตามวรรค หนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา 27 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ

ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่งใน ส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็น สมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

มาตรา 28 หลักสูตรการศึกษาระดับต่างๆ รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาสำหรับบุคคลตาม มาตรา 10 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ ให้จัดตามความเหมาะสม ของแต่ละระดับโดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพ

สาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้าน ความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม

สำหรับหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา นอกจากคุณลักษณะในวรรคหนึ่ง และวรรคสอง แล้วยังมีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพขั้นสูงและการค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ ความรู้และพัฒนาสังคม

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคม อื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัด การศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการ ต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้ มี การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการ ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

## 2.2 ความหมายของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

เยาเวพา เตชะคุปต์ (2542) และ Datta Gupta and M. Simonsen (2010) ได้ให้ความหมายของการจัดการศึกษาปฐมวัย (Early Childhood Education) หมายถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปี ซึ่งการจัดการศึกษาดังกล่าวจะมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างไปจากระดับอื่นๆ ทั้งนี้เพราะเด็กในวัยนี้เป็นวัยที่สำคัญต่อการวางรากฐานบุคลิกภาพและการพัฒนาสมอง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กในวัยนี้มีชื่อเรียกต่างกันไปหลายชื่อ ซึ่งแต่ละโปรแกรมก็มีวิธีการและลักษณะในการจัดกิจกรรม ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยพัฒนาเด็กในรูปแบบต่างๆ กัน

การศึกษาปฐมวัย หมายถึง การบริการ การดูแล และการให้การศึกษแก่เด็กแรกเกิดถึงอายุ 8 ปี โดยจัดเป็นระบบเรียกว่า Educare (วาโร เฟ็งส์วีสต์, 2542)

การจัดการศึกษาปฐมวัย หมายถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีอายุแรกเกิดถึง 6 ปี ซึ่งการจัดการศึกษาดังกล่าวมีลักษณะพิเศษ ที่แตกต่างจากระดับอื่นๆ ทั้งนี้เพราะเด็กในวัยนี้สำคัญต่อการสร้างรากฐานบุคลิกภาพและ การพัฒนาทางสมองซึ่งอาจมีชื่อเรียกต่างกันไปทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการและจุดมุ่งหมายในการจัดกิจกรรมที่จะช่วยพัฒนาเด็กในรูปแบบต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541)

สรุป การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยเป็นการจัดการศึกษาให้กับเด็กตั้งแต่แรกเกิด-6 ปี เพื่อให้เด็กมีความพร้อมและมีพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ -จิตใจ สังคม และสติปัญญา เพื่อเป็นการวางพื้นฐานทางการศึกษาให้กับเด็กในระดับประถมศึกษาต่อไป

## 2.3 ความสำคัญของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

Australian Curriculum Assessment and Reporting Authority (2011) Edgar (2002), New York State Center-Based and Family Child Care Center (2010) และ Shonkoff, J. P. (2010) อธิบายถึงการจัดการศึกษาปฐมวัยนั้นมีความสำคัญเนื่องจากการปูพื้นฐาน ทางความพร้อมทางด้านต่างๆ ให้กับเด็กทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญา เนื่องจากมีนักจิตวิทยาหลายท่านได้กล่าว ในอายุ 0-6 ปี เป็นช่วงที่สมองกำลังเจริญเติบโต ถ้าอบรมส่งเสริม และพัฒนาให้เด็กมีความพร้อมทางด้านต่างๆ อย่างเหมาะสมก็จะทำให้เด็ก เป็นพลเมืองที่ดีในสังคมต่อไปได้ จึงทำให้การจัดการศึกษาปฐมวัยจึงเข้ามามีความสำคัญมากและเป็นการวางรากฐานที่ดีที่มั่นคงในการศึกษาในระดับต่อไปโดย กล่าวว่ “พื้นฐาน การเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็กก่อนวัยเรียนเป็นระยะที่เด็กจะเพราะเจตคติและอุปนิสัย ต่อการดำเนินชีวิตในอนาคต การนำทางเด็กในการปลูกฝังนิสัยที่ดีจึงจำเป็นที่จะต้องดำเนินอย่างระมัดระวัง พ่อแม่จำนวนมากยังไม่เข้าใจธรรมชาติของเด็กดีนัก ดังนั้นโรงเรียนจึงมีส่วนช่วยให้เด็กมีเจตคติและอุปนิสัยที่พึงประสงค์” ในการจัดการศึกษาปฐมวัยนั้นมุ่งให้เด็กมีความพร้อมที่จะเรียนในระดับประถมศึกษาได้ดี ยังเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้เด็กมีชีวิตในอนาคตสมบูรณ์ยิ่งขึ้นหากเด็กได้รับความรัก ความอบอุ่นจะทำให้เด็กเป็นเด็กที่ร่าเริง สดชื่น แจ่มใส มองโลกในแง่ดี รู้จักรักคนอื่น มีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีจึงเป็นหน้าที่ทุกคนภายในประเทศที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาเด็กให้เป็นพลเมืองที่ดีต่อสังคมต่อไปได้

เยาเวพา เตชะคุปต์ (2542), The National Association for the Education of Young Children (2010) United Nations Educational Scientific and Cultural Organisation (2009) และ Woodrow, C., & Busch, G. (2008) ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคคล ให้มีคุณภาพมีผลมาจาก

ส่งเสริมพัฒนาตั้งแต่ปฐมวัย ซึ่งเป็นระยะวิกฤติที่เด็กสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วโดยเฉพาะ การได้รับความรักจากพ่อแม่ จะช่วยให้ใยประสาทในเซลล์สมองขยายงอกงาม ทำให้เด็กสามารถเรียนรู้ได้ง่าย มีชีวิตชีวา รู้เหตุผลอันเป็นพื้นฐานการพัฒนาเด็กให้สมบูรณ์มากที่สุด เด็กเล็กๆ จะเรียนรู้ทุกอย่างในวัยที่เขายังเล็กอยู่ แต่ถ้าหากเด็กวัยนี้ไม่ได้รับการเอาใจใส่ เมื่อพ้นวัยนี้ไปเด็กจะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ด้วยความยากลำบาก ในบางอย่างก็ไม่สามารถเรียนรู้ได้อีกเลย การจัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัยจึงเป็นเรื่องที่นักการศึกษาและนักจิตวิทยาได้ให้ความสนใจศึกษาค้นคว้ามานานแล้ว เพื่อเป็นการสนองต่อความสำคัญของพัฒนาการในช่วงระยะแรกของชีวิตเด็ก และเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพประชากร ประเทศต่างๆ ส่วนใหญ่ได้พยายามจัดบริการขั้นพื้นฐานให้แก่กลุ่มเด็กเป้าหมายนี้ อันได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านโภชนาการ และด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม อบอุ่น ปลอดภัย ทั้งนี้รวมถึงด้านการศึกษาที่เป็นแรงเสริมที่เหมาะสมกับการพัฒนาทาง ภาษา สติปัญญา และสังคมของเด็กด้วย ลักษณะของการให้บริการส่วนใหญ่มักจะจัดในลักษณะให้ความรู้แก่พ่อแม่เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูลูก และในขณะเดียวกันก็มีการจัดสถานรับเลี้ยงเด็กหรือศูนย์พัฒนาเด็ก การจัดชั้นเรียนสำหรับเด็กระดับปฐมวัยหรือ โรงเรียนอนุบาล เป็นต้น

## 2.4 หลักการในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

Gullo, D.F. (1994) ได้กล่าวว่าการจัดศึกษาปฐมวัยเป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นการส่งเสริมพัฒนาการเด็กให้เต็มศักยภาพลักษณะของหลักสูตรจะสร้าง มาจากพื้นฐานของทฤษฎีพัฒนาการเป็นหลัก ตัวอย่างเช่น บางหลักสูตรเน้นพัฒนาการทาง พหุปัญญาของ Piaget จะเน้นเนื้อหาการจำแนกประเภทการเรียนรู้อนุกรม ในขณะที่ บางหลักสูตรเน้นทฤษฎีพัฒนาการและปฏิสัมพันธ์ จะมุ่งไปที่การปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของเด็กและการคิด แต่บางหลักสูตรอาจเน้นกระบวนการคิดหรือบางหลักสูตรมุ่งไปที่การส่งเสริมพัฒนาการประสาทสัมผัสและการเรียนรู้จากการเล่นเป็นสำคัญ

Shonkoff, J. P. (2010) กล่าวถึงการจัดการศึกษาปฐมวัยต่างจากการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน เพราะเป็นการจัดการศึกษาที่เน้นการนำกิจกรรมของเด็กเล็กในชีวิตประจำวันมาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน การเรียนรู้ของเด็กเล็กจะเกิดขึ้นได้ง่ายจากสิ่งที่เขาเรียนรู้มาแล้ว การนำประสบการณ์ในการทำงานของเด็ก เช่น ช่วยงานพ่อแม่ในครัว การทำความสะอาดบ้าน การช่วยทำสวนดอกไม้เล็กๆ น้อยๆ เป็นต้น มาจัดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เพิ่มประสบการณ์ใหม่ให้เด็กมีกิจกรรมได้ทำตลอดเวลา ทำให้ไม่น่าเบื่อ

การเสนอสาระในหัวข้อนี้แยกนำเสนอเป็น 3 หัวข้อ คือ การสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม หลักในการจัดการหลักสูตรสำหรับเด็กปฐมวัย และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546

### 2.4.1 การสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยเกิดขึ้นพร้อมกันในช่วงปี ค.ศ. 1995-1996 หลักสูตรแห่งชาติสวีเดนประกาศใช้อย่างเป็นทางการในปี ค.ศ. 1995 โดยเน้นจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาปฐมวัยที่ยั่งยืน (Shonkoff, J. P. , 2010) หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยของนิวซีแลนด์ประกาศใช้ในปี ค.ศ. 1996 โดยเน้นกลุ่มเป้าหมายรวมทั้งเด็กเล็กและเด็กเล็กวัยเตาะแตะ (toddler) และใช้ศาสตร์การสอนเด็กปฐมวัย (Dalli, et al, 2011) ต่อจากนั้นก็มีการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยแพร่หลายในทั่วโลก

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) กล่าวว่าจากวัยและประสบการณ์ของเด็ก หลักสูตรที่เหมาะสมจะพัฒนาเด็กทุกด้านทั้งทางร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์เดิมที่เด็กมีอยู่และประสบการณ์ใหม่ที่เด็กจะได้รับต้องมีความหมายกับตัวเด็กเป็นหลักสูตรที่ให้โอกาสทั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาสและ เด็กพิเศษได้พัฒนารวมทั้งยอมรับในวัฒนธรรมและภาษาของเด็กพัฒนาเด็กให้รู้สึกเป็นสุข ในปัจจุบันมีใช้เพียงเพื่อเตรียมเด็กสำหรับอนาคตข้างหน้าเท่านั้น

#### 2.4.2 หลักในการจัดหลักสูตรสำหรับเด็กปฐมวัย

Wortham, S. C. (1996) และ Harcourt, D. (2011) ได้ให้หลักในการจัดหลักสูตรสำหรับเด็กปฐมวัยควรให้มีลักษณะ 11 ประการ ดังนี้

1. หลักสูตรควรเน้นสภาพชีวิตจริง กิจกรรมที่จัดควรเปิดโอกาสให้เด็กรู้จักแก้ปัญหาและแสดงความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของตนอย่างอิสระโดยครูควรสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมให้กับเด็ก เพื่อให้มีร่างกายที่สมบูรณ์และมีสุขภาพจิตที่ดี
2. หลักสูตรควรเน้นการปรับตัวของเด็กเปิดโอกาสที่จะให้เด็กเรียนและทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยการแลกเปลี่ยนสิ่งของ ทั้งของเล่น ของใช้ ฝึกการอดทนรอคอย และการทำสิ่งต่างๆ คนเดียวและเป็นกลุ่ม
3. การจัดประสบการณ์ควรเป็นพัฒนาการทางร่างกายให้มากที่สุด โดยให้เด็กมีโอกาสใช้กล้ามเนื้อใหญ่และเล็ก ในการทำกิจกรรมต่างๆ และฝึกทักษะต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมพัฒนาการทางร่างกายโดยครูจัดเตรียมกิจกรรม ของเล่น และสื่อการเรียนหลายๆ อย่าง ไว้ให้เด็ก ได้มีโอกาสเลือก
4. หลักสูตรควรเน้นการพัฒนาสติปัญญาโดยการจัดประสบการณ์และ สิ่งแวดล้อมที่จะเน้นการพัฒนาทางสติปัญญาและการแก้ปัญหา
5. การจัดประสบการณ์ควรเปิดโอกาสให้เด็กได้แสดงความรู้สึกรู้สึกนึกคิด ความคิดสร้างสรรค์อย่างเสรีโดยใช้วิธีหลายๆ อย่างมากกว่าที่จะให้เด็กทำตามครูหรืออ่านเขียนอย่างเดียว
6. โรงเรียนสำหรับเด็กปฐมวัยที่ดีควรเปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนาความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง เกิดความรู้สึกและภาพลักษณ์ที่ติดงอมต่อตนเองและผู้อื่น
7. โรงเรียนสำหรับเด็กปฐมวัยควรเป็นสถานที่ที่เด็กจะมีความรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัย และมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การพูดคุย ร้องเพลง เล่นอย่างอิสระ และมีการพักผ่อนเพียงพอ
8. ตารางเวลาที่ใช้ในแต่ละวันควรยืดหยุ่นตามความสนใจ และความต้องการของเด็ก
9. ครูผู้สอนในชั้นเด็กปฐมวัยควรมีความรู้เกี่ยวกับมานุษยวิทยา สังคมวิทยา พัฒนาการของเด็ก และจิตวิทยา
10. การให้การศึกษาแก่พ่อแม่ควรเป็นโครงการหนึ่งและเป็นแนวโน้มใหม่ ที่ควรรวมอยู่ในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย
11. ควรมีโครงการต่อเนื่องระหว่างโรงเรียนอนุบาลกับโรงเรียนประถม เพื่อหาแนวทางร่วมกันในการประเมินผลและเพื่อเพิ่มพูนทัศนคติและความร่วมมือระหว่างโรงเรียนอนุบาลกับโรงเรียนประถม

หลักสูตรสำหรับเด็กปฐมวัยควรเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการและธรรมชาติของเด็ก เพื่อเด็กได้เจริญเติบโตอย่างเหมาะสม

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) การจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยในพุทธศักราช 2546 มีการจัดทำหลักสูตร โดยแบ่งเป็น 1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และ 2) การจัดทำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน

#### 1. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน

ในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษานั้นในแต่ละโรงเรียนจะต้องมีจุดเน้นหรือจุดเด่นของโรงเรียน มีการกำหนดปรัชญา คำขวัญ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเสียก่อน เพื่อนำมากำหนดการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามคู่มือการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย

#### 2. การจัดทำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในห้องเรียน

ขั้นตอนในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในห้องเรียนที่น่าเสนอ ในเอกสารคู่มือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ฉบับนี้มีขั้นตอนง่ายๆ อยู่ 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ 1) ศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน 2) จัดทำกำหนดการจัดประสบการณ์ตลอดปีจากสาระการเรียนรู้รายปีหรือหน่วยการเรียนรู้ 3) กำหนดตารางกิจกรรมประจำวัน 4) จัดทำแผนการจัดประสบการณ์ 5) จัดประสบการณ์

### 2.4.3 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546

ปีการศึกษา 2546 เป็นปีที่สถานศึกษาทั่วประเทศใช้หลักสูตรในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 เป็นหลักสูตรที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กอายุตั้งแต่ 0 – 5 ปี (5 ปี 11 เดือน 29 วัน) การกำหนดหลักสูตรขึ้นเพื่อให้ผู้จัดการศึกษาในระดับนี้ใช้เป็นแนวทางให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศในด้านการจัดที่เหมาะสมกับธรรมชาติของการจัดการศึกษาเหมาะสมตามวัยและพัฒนาการของเด็กถูกต้องตามหลักวิชาการประมวลกฎหมายสอดคล้องกับนโยบายรวมทั้งเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาชุมชนและท้องถิ่นที่ผู้จัดการศึกษาสำหรับเด็กทุกคนควรศึกษาทำความเข้าใจให้แจ่มแจ้งจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง การจัดการศึกษาตามหลักสูตรถือว่าเป็นการพัฒนาและส่งเสริมให้เด็กเป็นคนที่มีคุณภาพ มีคุณค่าต่อสังคมและประเทศชาติในอนาคต

ในการจัดทำหลักสูตรก่อนระดับปฐมวัยควรจะมีการจัดทำหลักสูตร ที่เน้นพัฒนาการและเตรียมความพร้อมให้เหมาะสมกับวัยและส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา เนื้อหาของหลักสูตรควรจะเป็นเนื้อหาที่เหมาะสมกับวัยเด็กในแต่ละระดับชั้นและอายุให้เด็กได้มีพัฒนาการที่ดีและมีคุณภาพรวมทั้งโรงเรียนจะต้องมีการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาเป็นรายปี/รายชั้นให้เหมาะสมกับสภาพโรงเรียน การบริหารและแนวการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนอีกด้วย

นอกจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรแล้ว ยังต้องมีการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2540) และ Wake, M., Sanson, A., Berthelsen, D., Hardy, P., Mission, S., Smith, K., Ungerer, J., & the LSAC Research

Consortium (2008) ได้กล่าวว่า การประเมินเด็กระดับก่อนประถมศึกษาด้วยวิธีการสังเกตเป็นส่วน ใหญ่ ครูจะต้องสังเกตและประเมินทั้งการสอนของตนและพัฒนาการการเรียนรู้ของเด็กกว่าได้บรรลุ ตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ผลที่ได้จากการสังเกตพัฒนาการ จากข้อมูลเชิงบรรยาย จากการรวบรวมผลงาน การแสดงออกในสภาพที่เป็นจริง ข้อมูลจากครอบครัวของเด็กตลอดจนการที่ เด็กประเมินตนเองหรือผลงานสามารถบอกได้ว่าเด็กเกิดการเรียนรู้และมีความก้าวหน้าเพียงใด ข้อมูล จาก การประเมินพัฒนาการจะช่วยครูในการวางแผน การจัดกิจกรรมชี้ให้เห็นความต้องการพิเศษของ เด็กแต่ละคน ใช้เป็นข้อมูลในการสื่อสารกับพ่อแม่ผู้ปกครองเด็กและขณะเดียวกันยังใช้ใน การ ประเมินประสิทธิภาพการจัดการศึกษาให้กับเด็กในวัยนี้ได้อีกด้วย

## 2.5 การจัดสภาพแวดล้อมอาคารและสถานที่สำหรับเด็กปฐมวัย

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ระบุว่า การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษานั้นมีความสำคัญ มากสำหรับ เด็กปฐมวัย เนื่องจากเป็นวัยที่สนใจที่จะเรียนรู้ สังเกต ค้นคว้า ทดลอง และต้องการ สัมผัสสิ่งต่างๆ การจัดสภาพแวดล้อมจึงควรจัดให้เหมาะกับการเรียนรู้ของเด็กและสอดคล้องกับสภาพ ความต้องการของหลักสูตรของโรงเรียนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการพัฒนาเด็ก การจัด สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนนั้นจะต้องคำนึงถึงความปลอดภัย ความสะอาด ทำให้เด็กเกิด ความรู้สึกรอบอุ่นและจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เหมาะกับการทำกิจกรรมต่างๆ ระหว่างครูและเด็ก การจัดพื้นที่มุมประสบการณ์ มุมเคลื่อนไหว และมุมเล่นให้เหมาะสมกับสภาพห้องเรียน ส่วนการจัด สภาพแวดล้อมนอกห้องเรียนนั้นจะต้องมีการจัดเครื่องเล่นสนาม สนามเด็กเล่น บ่อน้ำ บ่อทราย ควร จัดให้มีจำนวนเพียงพอกับเด็ก จะต้องแข็งแรง ทนทาน และไม่มีอันตรายกับเด็ก ดูแลรักษาความ สะอาด มี ต้นไม้ให้ความร่มรื่นรอบๆ บริเวณโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ให้นิยามว่า สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ ได้แก่ สภาพของห้องเรียน โรงเรียน และสิ่งแวดล้อมทางด้านจิตใจ ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง อุปกรณ์ซึ่งครูต้องพัฒนาและดำรงสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ทางบวก ในความเอาใจใส่และความปลอดภัยแก่เด็ก

สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ จะกระตุ้นเด็กได้

- สสำรวจอย่างกระฉับกระเฉง ด้วยประสาททั้งหมด
- ค้นพบความสัมพันธ์ต่างๆ ผ่านประสบการณ์ตรง
- จับต้อง เปลี่ยนรูป และประกอบวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ
- เดิน วิ่ง และปีน ขณะที่กำลังพัฒนาและการใช้กล้ามเนื้อใหญ่ต่างๆ
- ระวังเอาใจใส่ความต้องการต่างๆ จุดมุ่งหมายต่างๆ
- เกิดทักษะต่างๆ ด้วยการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ

การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนี้คือ

- จัดที่ว่างเพื่อทำงานอย่างเพียงพอ สามารถเข้าไปใช้ได้ง่าย และปลอดภัย
- ความแตกต่างระหว่างพื้นที่ทำงานต่างๆ
- จัดวัสดุอุปกรณ์ต่างๆอย่างหลากหลาย
- จัดพื้นที่ทำงานต่างๆและวัสดุอุปกรณ์ที่ดึงดูดใจ
- พิจารณาตำแหน่งของพื้นที่ทำงานต่างๆ

- จัดเก็บของอย่างเพียงพอและเด็กสามารถเข้าไปใช้ได้ง่ายและปลอดภัย

การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีความสำคัญต่อเด็ก เนื่องจากธรรมชาติของเด็กในวัยนี้สนใจที่จะเรียนรู้ ค้นคว้า ทดลอง และต้องการสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว ดังนั้นการจัดเตรียมสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมตามความต้องการของเด็ก จึงมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและการเรียนรู้ของเด็กมาก เด็กสามารถเรียนรู้จากการเล่นที่เป็นประสบการณ์ตรงที่เกิดจากการรับรู้ของเด็กด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 จึงจำเป็นต้องจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของหลักสูตร เพื่อผลให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการพัฒนาเด็ก

การจัดอาคารสถานที่และห้องเรียนเด็กปฐมวัย เป็นส่วนสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา หลักการจัดอาคารสถานที่และห้องเรียนของเด็กปฐมวัยนั้นควรคำนึงว่าเด็กมีความแตกต่างจากผู้ใหญ่ ความต้องการในการใช้เนื้อที่จึงแตกต่างกันเพราะเด็กตัวเล็กแต่จะเคลื่อนไหวรวดเร็วและต้องการเนื้อที่มาก ห้องเรียนสำหรับเด็กปฐมวัยควรมีขนาดใหญ่พอที่เด็ก จะทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้โดยไม่รู้สึกรออด การจัดสภาพภายในห้องเรียนควรให้มีชีวิตชีวา มีสภาพคล้ายบ้าน และมีความยืดหยุ่น รูปทรงของห้องเรียนควรเป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้าทั้งนี้เพื่อให้เด็กเคลื่อนไหวและทำกิจกรรมได้สะดวก ห้องเรียนสำหรับเด็กปฐมวัยควรอยู่ติดพื้นดินและไม่ควรมีชอกมุมที่เด็กจะหลบซ่อนได้ ควรมีห้องน้ำ อ่างน้ำและอ่างล้างมือเอาไว้ในห้อง ประตูทางเข้าควรอยู่ระดับเดียวกับพื้นถนน ขนาดห้องเรียนควรใหญ่พอที่เด็กจะพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่ได้ ห้องเรียน ที่เหมาะสมควรมีขนาด 40x60 ตารางฟุต ต่อเด็ก 1 คน ภายในห้องเรียนและจัดอุปกรณ์ต่างๆ ให้มีขนาดเหมาะสมกับเด็ก มีการจัดตกแต่งห้องเรียนให้มีสีสันสวยงาม ให้ความสนใจและมีความแข็งแรง ควรมีเนื้อที่นอกห้องเรียนที่ใช้เป็นสนามเล่นและบริเวณที่จะใช้ปลูกต้นไม้หรือทำสวนครัว

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542) ได้กล่าวว่า ภายในห้องเรียนควรมีบริเวณที่เด็กจะทำงานคนเดียวได้ ซึ่งควรจัดเป็นเอกเทศแยกจากเด็กอื่นๆ โดยให้เด็กสามารถทำงานคนเดียวหรือกับครูโดยใช้สมาธิ นานๆ ได้โดยบริเวณดังกล่าวอาจจะใช้สำหรับทดสอบเด็กทั้งเดี่ยวและกลุ่มได้ บริเวณดังกล่าวนี้อาจจะใช้ชั้นวางหนังสือหรือฉากเตี้ยๆ กันให้เป็นสัดส่วน แต่ให้อยู่ในสายตาของครูที่จะมองเห็นได้ การจัดห้องเรียนสำหรับเด็กควรเป็นห้องขนาดใหญ่มากกว่าห้องเล็กๆ หลายห้อง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนของบุคลากรที่มีอยู่

หลักในการพิจารณาการจัดอาคารสถานที่สำหรับศูนย์เด็กปฐมวัย มีแนวทางในการจัดอาคารสถานที่ ครูภัณฑ์ และบุคลากรของศูนย์เด็กก่อนวัยเรียนทั้งในเมืองและชนบทรวม 5 ประการดังนี้

1. อาคารสถานที่ที่จัดจะต้องเป็นไปตามลักษณะที่เหมาะสมกับท้องถิ่น เรียบง่ายและเป็นไปได้ตามลักษณะเฉพาะของท้องถิ่นโดยยึดหลัก ประหยัด ปลอดภัย และสะอาด

2. ทำเลที่ตั้งอยู่ในหมู่บ้านชาวบ้านไปมาและรับส่งเด็กได้สะดวก ปลอดภัย เช่น วัด ศูนย์อนามัยหรือโรงเรียนในท้องถิ่นซึ่งจะทำให้มีโอกาสได้รับบริการ เช่น ถ้าอยู่ใกล้สถานีอนามัยก็จะได้รับความสะดวกทางด้านสุขภาพอนามัยและอุบัติเหตุต่างๆ ได้

3. บริเวณศูนย์ต้องสะอาด มีที่ว่างโล่งพอที่เด็กจะวิ่งเล่นได้อย่างปลอดภัย

4. อาคารต้องแข็งแรง ปลอดภัย สะอาด มีอากาศถ่ายเทได้ดี มีแสงสว่างเพียงพอ

5. ครูภัณฑ์ โต๊ะและเก้าอี้ มีขนาดพอเหมาะสมกับเด็กเป็นแบบง่ายๆ เพื่อจัดเป็นแบบง่ายๆ เพื่อจัดเป็นรูปต่างๆ ได้ตามประโยชน์การใช้สอย

เยาพา เดชะคุปต์ (2542) และ Mason, J. & Danby, S. (2011) ได้กล่าวว่าวัสดุอุปกรณ์ใช้วัสดุในท้องถิ่น ไม่จำเป็นต้องเป็นวัสดุราคาแพง อุปกรณ์ของเล่นควรมีเพียงพอกับจำนวนเด็กและเป็นอุปกรณ์ที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ของเด็ก โดยฝึกหลักการเล่นตามธรรมชาติของเด็กไทยในท้องถิ่นนั้นๆ และใช้วัสดุที่มีในท้องถิ่นมาจัดทำและปรับปรุงโดยยึดหลักประหยัด ปลอดภัย

Head Start (2010) และ Gifford, E. J., Wells, R., et al. (2010) กล่าวถึงการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนต้องปลอดภัย สะอาด ดึงดูดใจและกว้างขวางพออย่างน้อยห้องเด็กเล่นควรมีพื้นที่ 35 ตารางฟุตต่อเด็ก 1 คนและ 75 ตารางฟุตต่อเด็ก 1 คน สำหรับสนามเด็กเล่นพื้นที่ภายในที่จำกัดอาจทดแทนได้ด้วยพื้นที่ภายนอกที่มีร่มเงา ส่วนพื้นที่ภายนอกอาจทดแทนด้วยพื้นที่ภายในบางส่วน สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนจะต้องดึงดูดความสนใจ มีสีสันในการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ สภาพของห้องและบริเวณอาคารควรจัดให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะห้องทุกห้อง และบริเวณอาคารควรมีแสงสว่างเพียงพอและมีการระบายอากาศที่ดี มีระบบป้องกันอุบัติเหตุจากไฟฟ้า ปลั๊กไฟควรปิดให้มิดชิดหรืออยู่ในที่สูงที่พ้นมือเด็ก พื้นห้องควรเป็นวัสดุที่ไม่ลื่นและสามารถทำความสะอาดได้ง่าย ต้องปราศจากสิ่งกีดขวางที่เป็นอันตรายแก่เด็ก ควรหลบหรือมีเครื่องป้องกันเหลี่ยมมุมของอาคาร บันได ตู้ และโต๊ะต่างๆ เพื่อลดอันตรายหากเกิดอุบัติเหตุไม่ใช่อุปกรณ์ที่มีสีซึ่งมีสารตะกั่ว

ความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมต่อเด็กปฐมวัย

การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีคุณค่าจะช่วยให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงและเกิดการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลรอบข้าง นอกจากนี้ยังช่วยให้เด็ก ได้ค้นคว้า ทดลอง สังเกต หาเหตุผล แก้ปัญหา และขยายประสบการณ์ได้อย่างกว้างขวาง นกเนตร ธรรมบวร (2546) ได้ให้ความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมต่อเด็กปฐมวัย รวม 4 ประการดังนี้

1. ช่วยให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงได้เรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5
2. ช่วยให้เด็กได้เรียนรู้ในการเข้าสังคมและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นซึ่งจะเป็น พื้นฐานในการใช้ชีวิตต่อไปในสังคม
3. ช่วยกระตุ้นให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น ค้นคว้า ทดลอง สังเกต คิดหาเหตุผล และแก้ปัญหาซึ่งเป็นพื้นฐานของกระบวนการคิดของเด็กต่อไปในอนาคต
4. ช่วยส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านของเด็กอันได้แก่ พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

## 2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองกับสถานศึกษา

Brooks-Gunn, J., & Markman, L. B. (2005), Combs-Ronto, L. A., Olson, S. L., et al. (2009), Flaxman, S., Muir, K., & Oprea, I. (2009) และ Marshall, L., & Swan, P. (2010) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านโรงเรียนและชุมชนจะประสบความสำเร็จหรือไม่อยู่ที่สิ่งสำคัญประการแรก คือ ทักษะคิดต่อการสร้างความสัมพันธ์ เมื่อท่านมีทักษะคิดที่ดีต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบ้าน โรงเรียน และชุมชน ท่านจะเป็นผู้เปิดประตูห้องเรียน เปิดประตูโรงเรียนด้วยท่าทีที่เป็นมิตร หากครูไม่เป็นผู้ริเริ่มต้นกัยากที่ผู้ปกครองและชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็ก การร่วมมือกันระหว่างบ้าน โรงเรียน และชุมชนจะก่อให้เกิดประโยชน์ซึ่งกันและกันและเอื้อประโยชน์ต่อเด็กโดยตรง ได้แก่

1. ได้แลกเปลี่ยนความรู้และสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองในการจัดการศึกษาให้บุตรหลาน ตลอดจนบทบาทของพ่อแม่ในการทำงานร่วมกับครูในการส่งเสริมพัฒนาการลูก

2. เมื่อเข้ามาร่วมกิจกรรมในชั้นเรียนทำให้พ่อแม่ได้เห็นวิธีการจัดกิจกรรมของคุณครูและสามารถนำกลับไปใช้กับลูกที่บ้านได้

3. ทำให้พ่อแม่รวมไปถึงปู่ย่าตายายที่เข้าร่วมกิจกรรมกับเด็กๆ เห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถนำความรู้ความชำนาญของตนมาถ่ายทอดให้กับเด็กได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2542), Danby, S., Ewing, L., & Thorpe, K. (2011), NSW Department of Education and Training (2009) และ Sanagavarapu. P. (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน โรงเรียน และชุมชนอาจทำได้ในลักษณะการประชาสัมพันธ์ และการสื่อสาร ซึ่งทำได้หลายวิธี ดังนี้

#### 1. การส่งเอกสารเผยแพร่ข่าวสารของโรงเรียน

การแจ้งข่าวมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสื่อสาร สร้างความเข้าใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือที่ตระหว่งกัน ยังเป็นการลดความขัดแย้งกันในเรื่องของดำเนินงานเป็นอย่างดี การแจ้งข่าวอาจทำได้หลายรูปแบบ ได้แก่ การจัดทำจุลสาร จดหมายข่าวหรือเอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ จัดส่งให้ผู้ปกครองเป็นรายสัปดาห์ รายเดือนหรือรายภาคเรียน การจัดทำป้ายประกาศข่าวสารต่างๆ อาจมีเนื้อหาสาระเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ได้แก่ ป้ายต้อนรับการเปิดเรียน การจัดทำจดหมายแจ้งข่าวอย่างทางการและไม่เป็นทางการ การจัดทำคู่มือผู้ปกครอง

2. การพบปะพูดคุยหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อาจจัดกิจกรรมหรือดำเนินการรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การประชุมระหว่างผู้ปกครองและครู การติดต่อทางโทรศัพท์ การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ การเยี่ยมบ้านเด็ก และการจัดทำสมุดสื่อสารบ้านและโรงเรียนหรือจดหมายเวียน สมุดสื่อสารบ้านและโรงเรียน จะเป็นการสื่อสาร 2 ทาง

3. การเยี่ยมโรงเรียน เป็นกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและสถานศึกษา ได้แก่ การเปิดให้ชมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของเด็ก และการจัดแสดงนิทรรศการ และผลงานเด็ก

4. การส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมสำหรับเด็ก ได้แก่ การเชิญชวนให้ผู้ปกครองเข้ามาร่วมกิจกรรมของห้องเรียน การเชิญชวนผู้ปกครองและชุมชนร่วมกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ และการเชิญผู้ปกครองหรือบุคคลอาชีพต่างๆ ที่มีความรู้ความชำนาญ มาเป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับเด็กๆ ในชั้นเรียน

ในการจัดการศึกษาในปัจจุบันผู้ปกครองและชุมชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้ความรู้กับนักเรียนเป็นอย่างมาก เช่น การนำภูมิปัญญาของท้องถิ่นเข้ามาสอน การเชิญผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร มีการพานักเรียนไปทัศนศึกษาในสถานที่ต่างๆ มีการแจ้งข่าวสารหรือเข้ามาร่วมกิจกรรมของนักเรียนภายในโรงเรียนมากขึ้นเพื่อให้เด็กได้รับความรู้และทำให้ผู้ปกครองทราบถึงทิศทางการเรียนการสอนและช่วยกันพัฒนาโรงเรียนให้เป็น โรงเรียนที่มีคุณภาพต่อไปในอนาคต

### ตอนที่ 3 สาระเกี่ยวกับสมรรถนะ

ผู้วิจัยนำเสนอสาระเกี่ยวกับสมรรถนะแยกเป็น 4 ตอน คือ 1) ความหมายของสมรรถนะ 2) องค์ประกอบของสมรรถนะ 3) สมรรถนะของผู้สอน และ 4) ประโยชน์ของสมรรถนะ มีรายละเอียดดังนี้

#### 3.1 ความหมายของสมรรถนะ

McClelland (1998) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (competency) ว่าเป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ สมรรถนะ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน ดังนี้ คือ

1. ทักษะ (skills) คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ
2. ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ทางคณิตศาสตร์ ความรู้ด้านการเงิน ความรู้ด้านการวิจัย
- 3.ทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น (self-concept) เช่น self-confidence คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล (trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (motive) ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2555) ให้ความหมายสมรรถนะว่าหมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร ด้วยคำจำกัดความนี้สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ ซึ่งตามโมเดลของการวิจัยสมรรถนะจึงเป็นตัวแปรเกณฑ์ (criteria) ในขณะที่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลเป็นตัวแปรที่ใช้ทำนาย (predictors) เกณฑ์ ดังนั้นในการคัดเลือกองค์การต่องเน้นการวัดที่ตัวแปรทำนาย ซึ่งโดยทั่วไปคือ การวัดความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้ดำรงตำแหน่ง และอาจใช้หลักการค้นหาพฤติกรรมในอดีตของผู้สมัครที่สอดคล้องกับพฤติกรรมในโมเดลสมรรถนะเพิ่มเติมขึ้น เพื่อให้การคัดเลือกได้ผู้ที่มีความน่าจะเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นมากที่สุด สำหรับตัวแปรเกณฑ์ หรือสมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการนั้นใช้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การสื่อสารกับพนักงานถึงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ และบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทนต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการตามที่กำหนดไว้ในโมเดลสมรรถนะดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการพัฒนาให้พนักงานมีพฤติกรรมตามที่ต้องการด้วย

Shermon, Ganesh (2000) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะ ว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ความหมาย คือ 1) สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ 2) สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547) นิยามสมรรถนะว่าเป็น คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทาง

กายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือ ลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะจึงเป็น ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548) อธิบายความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึงความสามารถหรือ ศักยภาพ หรือ สมรรถนะ ซึ่งเป็นตัวที่กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก เป็นการตอบ คำถามว่า “ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (how)” มากกว่าการตอบ คำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (what)” ทั้งนี้การกำหนดความสามารถ หรือ competency นั้น จะแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายที่แตกต่างกันไป ดังต่อไปนี้

David D. Dubois, William J. Rothwell (2004) กล่าวว่าสมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะที่ ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตาม เป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะ เหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบ ความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกรและการกระทำ

Dale and Hes (1995) ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการ ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (superior performance) นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (occupational competency) หมายถึง ความสามารถ (ability) ในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตาม มาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐานในที่นี้หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์ การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

สรุปได้ว่าสมรรถนะ (competency) หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) คุณลักษณะของบุคคล (attributes) และแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (motive) ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดง ออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กร ได้กำหนดเอาไว้

### 3.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

Klein. J. D., Spector, J. M., Grabowski. B., & De laTeja. I. (2004) ได้แบ่ง องค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก (core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การ บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2) สมรรถนะตามสายงาน (job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้ เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงาน ในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3) สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป

চারঙ্গকর্তী কংকাস্বাস্তী (2548) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ คือ

1) core competency หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักที่ทุกตำแหน่งงานในองค์กรจะต้องมี หรือเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักนี้ถือเป็น “คุณสมบัติร่วม” ของทุกคนในองค์กรที่จะต้องมีซึ่งคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักขององค์กรหนึ่งอาจจะไม่เหมือนกับอีกองค์กรหนึ่งก็ได้ และหากจะอธิบายต่อไปให้ถึงที่สุดแล้วคุณสมบัติหรือคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักตัวนี้ก็คือส่วนหนึ่งของ “วัฒนธรรมองค์กร” หรือ corporate culture

2) สมรรถนะอื่นที่ไม่ใช่คุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักหรือ non-core competency โดยสมรรถนะในส่วนที่ไม่ใช่คุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักนี้จะเป็คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่องค์กรต้องการสำหรับแต่ละตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไป ได้แก่ functional/job/technical competency, individual/personal competency, leadership/managerial competency

জিরপ্রজ্ঞা অক্রবর (2549) กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะว่ามี 3 องค์ประกอบ คือ

1) สมรรถนะหลัก (core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2) สมรรถนะบริหาร (professional competency) คือคุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร

3) สมรรถนะเชิงเทคนิค (technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (specific technical competency)

กิริตี ยศยั้งยง (2550) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะโดยพิจารณาจากที่มาและพัฒนาการของสมรรถนะ พบว่าองค์กรหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วยสมรรถนะ 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. สมรรถนะขององค์กร (Organization Competency) คือ สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีความสามารถหลักในการดำเนินธุรกิจ หรือกิจกรรมขององค์กรอย่างไร และจะอย่างไร เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กร

2. สมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ (Human Competency) คือ พฤติกรรมการแสดงออก (Individual Behavior) การใช้องค์ความรู้ (A Body of Knowledge) และการเรียนรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Social Role) ของบุคลากรในองค์กร เพื่อสนับสนุนสมรรถนะขององค์กร ให้การดำเนินธุรกิจหรือกิจกรรมขององค์กรประสบความสำเร็จ

Green (1999) แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency and Capabilities) เป็นสิ่งที่บอกว่าองค์กรจะมีสมรรถนะอะไรในการดำเนินงาน หรือปฏิบัติงานในเชิงที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือ (Technical Knowledge and Skills) หรือตอบว่าองค์กรนี้ดำเนินธุรกิจอะไรและใช้ความรู้ความสามารถอะไร

2) ค่านิยม และความเชื่อหลัก (Core Values and Belief) เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าองค์กรจะมีระบบการจัดการกับคนในองค์กรอย่างไร มีบรรยากาศมีรูปแบบของวัฒนธรรมเป็นอย่างไร

3) สมรรถนะด้านความรู้ และทักษะในการทำงาน (Technical Knowledge and Job Skills) เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่า บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีสมรรถนะในเรื่องเกี่ยวกับความรู้หรือทักษะ ที่ต้องใช้ในการดำเนินงานกับเครื่องมือ อุปกรณ์ (Tools) หรือบริการ (Service) ขององค์กรอย่างไร และจะเป็นไปในทำนองเดียวกันกับสมรรถนะหลัก

4) สมรรถนะด้านทักษะ และความสามารถในการแสดงออก (Performance Skill and Competencies) เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าองค์กรต้องการบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพ การมีปฏิสัมพันธ์อย่างไร จึงจะเป็นไปในรูปแบบเดียวกับองค์กรที่ต้องการ หรือเป็นไปตามวัฒนธรรม ค่านิยม หรือความเชื่อขององค์กร

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) สมรรถนะหลัก โดยสมรรถนะหลัก หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักที่ทุกตำแหน่งงานในองค์กรจะต้องมี 2) สมรรถนะอื่นตามสายงาน หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่แตกต่างกันไปตามสายงาน และ 3) สมรรถนะการบริหาร หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ

### 3.3 สมรรถนะของผู้สอน

หน่วยงานทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา กำหนดสมรรถนะของผู้สอน ดังนี้ คือ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) กำหนดสมรรถนะของผู้สอนเป็น 2 ส่วนคือ

1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (threshold competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน การพูด หรือการเขียน ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่ได้ทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากผู้อื่น หรือไม่สามารถทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ นักวิชาการบางกลุ่มจึงมีความเห็นว่าความรู้และทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่จัดเป็นสมรรถนะ

2) สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (differentiating competency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากผู้อื่นอย่างเห็นได้ชัด สมรรถนะกลุ่มนี้มุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ รวมไปถึงค่านิยม แรงจูงใจ และเจตคติเพื่อช่วยให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ นักวิชาการจำนวนมากจึงให้ความสนใจสมรรถนะกลุ่มนี้ เพราะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้

การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ: กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอน ที่หน่วยงานต่างๆ

ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

### 1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.2 การบริการที่ดี
- 1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.4 การทำงานเป็นทีม
- 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

### 2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

- 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.5 ภาวะผู้นำครู
- 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555) กำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ดังนี้คือ **1) สมรรถนะหลัก (Core Competency)** คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของข้าราชการพลเรือนที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนไทยทุกคนจะต้องมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าว เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติราชการร่วมกัน โดยสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation -ACH) 1.2) การบริการที่ดี (Service Mind -SERV) 1.3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน (Expertise -EXP) 1.4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity- ING) และ 1.5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork-TW) **2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)** ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ได้แก่ 2.1) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking-AT) 2.2) การมองภาพองค์รวม (Conceptual-CT) 2.3) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking-INF) 2.4) การดำเนินงานเชิงรุก (Pro activeness) 2.5) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order-CO) 2.6) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility-FLX) 2.7) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication& Influencing-CI) **3) สมรรถนะทางการบริหารสำหรับผู้บริหาร** ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 3.1) สภาวะผู้นำ (Leadership-LEAD) 3.2) วิสัยทัศน์ (Visioning-VIS) 3.3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation-SO)

3.4) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership-CL) 3.5) การควบคุมตนเอง (Self Control-SCT) 3.6) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others-CEMP)

### 3.4 ประโยชน์ของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่น่ามาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแผนแนวทางในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินขององค์กร และนำมาใช้กับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร (อรัญศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2548) ดังนี้คือ

1. เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร

3. เป็นมาตรฐานการแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมิน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ขององค์กร ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน

Chong E. (2011), Goodyear, P., Salmon. G., Spector. J. M., Steeples, C . & Tickner. S. (2001) และ Wu, L. Ch., Ong, Ch. S. & Hsu, Y. W. (2008) กล่าวถึงการนำสมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้คือ

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (human resource planning) จะเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนด สมรรถนะในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ทราบว่าในองค์กรมีคนที่เหมาะสมจะต้องมีสมรรถนะใดบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร

2. การสรรหาและการคัดเลือก (recruitment and selection) เมื่อมีการสมรรถนะไว้แล้ว การสรรหาพนักงานก็ต้องให้สอดคล้องกับสมรรถนะตรงกับตำแหน่งงาน

3. การบรรจุตำแหน่ง ก็ควรคำนึงถึงสมรรถนะของผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมหรือมีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

4. การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (job evaluation of wage and salary administration) สมรรถนะ สามารถนำมาใช้ในการกำหนดค่าจ้าง (compensable factor) เช่น วิธีการ point method โดยการกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนว่าแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด

5. การฝึกอบรมและพัฒนา (training and development) การฝึกอบรมและพัฒนาที่ดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสมรรถนะของบุคลากรให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน

6. การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (career planning and succession planning) องค์กรจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพ (career path) ในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดิน

ไปในแต่ละขั้นตอนนี้ต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง องค์การจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไร และตนเองจะต้องพัฒนาอย่างไร ในองค์การจะต้องมีการสร้างบุคคลขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหารเป็นการสืบทอด จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะอย่างไร และต้องมีการวัดสมรรถนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมต่อไป

7. การโยกย้าย การเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง (rotation termination and promotion) การทราบสมรรถนะของแต่ละคนทำให้สามารถบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายและเหมาะสม

8. การจัดการผลการปฏิบัติงาน (performance management) เป็นการนำหลักการจัดการทางคุณภาพที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนที่ต้องคำนึงถึงสมรรถนะของแต่ละคน วางคนให้เหมาะกับงานและความสามารถรวมทั้งการติดตามการทำงาน และการประเมินผลพิจารณาจากสมรรถนะเป็นสำคัญ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

1. ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กร สมรรถนะที่เป็นหลักหรือที่เรียกกันว่าสมรรถนะหลัก (core competency) นั้นจะช่วยในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อทัศนคติของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร และสมรรถนะที่เป็นหลักเปรียบเสมือนตัวเร่งปฏิกิริยาให้เป้าหมายต่างๆ บรรลุเป้าหมายได้ดีและเร็วยิ่งขึ้น

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (corporate culture) ถ้าองค์กรใดไม่ได้ออกแบบวัฒนธรรมโดยรวมขององค์กรไว้ อยู่ไปนานๆ พนักงาน หรือบุคลากรจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาเองโดยธรรมชาติซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาตินี้ อาจจะมีบางอย่างสนับสนุนหรือเอื้อต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร แต่วัฒนธรรมบางอย่างอาจจะเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการเติบโตขององค์กร ดังนั้นสมรรถนะจึงมีประโยชน์ต่อการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้ คือ

2.1 ช่วยสร้างกรอบการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมขององค์กรได้

2.4 ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรตามธรรมชาติที่ไม่พึงประสงค์ได้

3. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์

3.1 การคัดเลือกบุคลากร (recruitment) สมรรถนะมีประโยชน์ในการคัดเลือกบุคลากร ดังนี้

3.1.1 ช่วยให้การคัดเลือกคนเข้าทำงานถูกต้องมากขึ้น เพราะคนบางคนเก่งมีความรู้ความสามารถสูงประสบการณ์ดี แต่อาจจะไม่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานในตำแหน่งนั้นๆ หรือไม่เหมาะสมกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรก็ได้

3.1.2 นำไปใช้ในการออกแบบคำถาม หรือแบบทดสอบ

3.1.3 ลดการสูญเสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการทดลองงาน

3.1.4 ช่วยลดการสูญเสียวเวลา และทรัพยากรในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีความสามารถไม่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งงาน

3.1.5 ป้องกันความผิดพลาดในการคัดเลือก

3.2 การพัฒนาและฝึกอบรม (training and development) สมรรถนะมีประโยชน์ในการพัฒนาและฝึกอบรม ดังนี้

3.2.1 นำมาใช้ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาและฝึกอบรม (training road map)

3.2.2 ช่วยให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ จะต้องมีความสามารถเรื่องอะไรบ้าง และช่องว่าง (training gap) ระหว่างความสามารถที่ตำแหน่งต้องการกับความสามารถที่เขามีจริงห่างกันมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล (individual development plan) ต่อไป

3.2.3 ช่วยในการวางแผนการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยการนำเอาสมรรถนะของตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปมาพัฒนาบุคลากรในขณะที่เขายังดำรงตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า

3.3 การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง (promotion) สมรรถนะมีประโยชน์ในการเลื่อนระดับและปรับตำแหน่ง ดังนี้ คือ

3.3.1 ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้นไป โดยพิจารณาทั้งเรื่องของความสามารถในงาน (technical competencies) และความสามารถทั่วไป (general competencies) เช่นด้านการบริหารจัดการ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านระบบการคิด

3.3.2 ช่วยป้องกันความผิดพลาดในการเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง

3.4 การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (rotation) สมรรถนะมีประโยชน์ในการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ดังนี้

3.4.1 ช่วยให้ทราบว่าตำแหน่งที่จะย้ายไปนั้น จำเป็นต้องมีสมรรถนะอะไรบ้างแล้วผู้ที่จะย้ายไปมีหรือไม่มีสมรรถนะอะไรบ้าง

3.4.2 ช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าย้ายคนที่มีสมรรถนะไม่เหมาะสมไป อาจจะทำให้เสียทั้งงานและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) โดยสมรรถนะมีประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.5.1 ช่วยให้ทราบว่าสมรรถนะเรื่องใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าผลงานมาตรฐานทั่วไป

3.5.2 ช่วยในการกำหนดแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

3.6 การบริหารผลตอบแทน (compensation) สมรรถนะมีประโยชน์ในการบริหารผลตอบแทน ดังนี้

3.6.1 ช่วยในการกำหนดอัตราว่าจ้างพนักงานใหม่ว่าควรจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความสามารถไม่ใช่กำหนดอัตราจ้างเริ่มต้นด้วยวุฒิการศึกษาเหมือนอดีตที่ผ่านมา

3.6.2 ช่วยในการจ่ายผลตอบแทนตามระดับความสามารถที่เพิ่มขึ้น ไม่ใช่จ่ายผลตอบแทนตามอายุงาน หรือจำนวนปีที่ผ่านมาที่เพิ่มขึ้นเหมือนสมัยก่อน

#### ตอนที่ 4 สารของมาตรฐานศูนย์เด็กเล็ก

ผู้วิจัยนำเสนอมาตรฐานศูนย์เด็กเล็ก 2 หัวข้อ คือ 1) มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ และ 2) มาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้สารของมาตรฐานสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูปฐมวัยที่สอดคล้องกับมาตรฐานเด็กเล็ก ดังนี้

##### 4.1 มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ

มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติของสำนักส่งเสริมและพิทักษ์เด็ก และสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2556 ประกอบด้วยมาตรฐานหลัก 3 ด้าน คือ 1) การบริหารจัดการศูนย์เด็กเล็ก 2) การจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็ก และ 3) ด้านคุณภาพเด็ก ดังตารางที่ 2.1

##### ตารางที่ 2.1 มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาของมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ

มาตรฐาน	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การพิจารณา
1. การบริหารจัดการศูนย์เด็กเล็ก	1.1 บริหารงานอย่างเป็นระบบ	<p><b>อัตลักษณ์ขององค์กร</b></p> <p>1.1.1 ศูนย์ฯ มีการจัดทำแผนพัฒนา และมีการดำเนินงานตามแผน โดยมีการกำหนดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพ ผู้เรียนอย่างหลากหลายตามปรัชญาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์การจัดตั้ง</p> <p>1.1.2 ศูนย์ฯ มีแผนพัฒนาตามกรอบนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด หรือนโยบายของรัฐ ที่ร่วมกันชี้แนะและ ป้องกันปัญหาของสังคมตามกาลเวลา เช่น มติคณะรัฐมนตรีเรื่องการยกระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในชุมชน โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบตามวงจรคุณภาพ (PDCA)</p> <p><b>การจัดการและระบบข้อมูล</b></p> <p>1.1.3 ศูนย์ฯ มีการจัดโครงสร้างการบริหารจัดการและระบบสารสนเทศ และมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกระดับเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>1.1.4 ศูนย์ฯ มีการจัดทำหลักสูตร รวมทั้งมีการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล การใช้หลักสูตร - เอกสาร หลักสูตร แผนการจัดประสบการณ์</p> <p>1.1.5 ศูนย์ฯ มีคณะกรรมการบริหาร โดยมีผู้แทนจากชุมชนเข้าร่วมเป็นกรรมการ และมีการประชุมร่วมกันอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง</p> <p><b>การติดตามประเมินผล</b></p> <p>1.1.6 ศูนย์ฯ มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาศูนย์เด็กเล็กโดยหน่วยงานที่กำกับดูแลศูนย์เด็กเล็กอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง</p> <p>1.1.7 ศูนย์ฯ มีการนำผลจากการประเมินไปพิจารณาประกอบการจัดทำ/ปรับปรุงแผนพัฒนาให้บรรลุผลตามปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษา รวมทั้งเป็นที่ยอมรับของชุมชน และท้องถิ่น</p> <p><b>ผู้มีส่วนได้เสีย</b></p> <p>1.1.8 ศูนย์ฯ มีการประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์ฯ อย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง</p>
	1.2 การบริหารจัดการบุคลากร	1.2.1 หัวหน้าศูนย์ฯ มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษาหรือปฐมวัย หรือวิชาชีพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

มาตรฐาน	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การพิจารณา
		<p>และมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยมาแล้วไม่ต่ำกว่า 2 ปี</p> <p>1.2.2 ครูผู้ดูแลเด็ก/ครูพี่เลี้ยงของศูนย์ฯ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษาหรือปฐมวัยและไม่เป็นโรคติดต่อ กรณีมีวุฒิการศึกษา น้อยกว่าปริญญาตรีต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี และมีประสบการณ์การทำงาน ด้านเด็กปฐมวัยมาแล้วอย่างน้อย 2 ปี หรือได้รับการฝึกอบรมการดูแลเด็กปฐมวัยอย่างต่อเนื่องเพิ่มเติม</p> <p>1.2.3 หัวหน้าศูนย์/ครูผู้ดูแลเด็ก/ครูพี่เลี้ยงทุกคนได้รับการอบรมด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างน้อยปีละ 20 ชั่วโมง</p> <p>1.2.4 ครูผู้ดูแลเด็ก/ครูพี่เลี้ยงของศูนย์ฯ มีสุขภาพจิตที่ดี ได้รับสวัสดิการ ด้านการรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี การประกันสังคม</p> <p>1.2.5 อัตราส่วนของครูผู้ดูแลเด็ก/ครูพี่เลี้ยงของศูนย์ฯ ต่อจำนวนเด็กปฐมวัยที่เหมาะสม ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เด็กอายุ 2-3 ปี มีครูผู้ดูแลเด็ก/ครูพี่เลี้ยง 1 คน ต่อเด็ก 7 – 10 คน</li> <li>- เด็กอายุ 3 ปีขึ้นไปมีครูผู้ดูแลเด็ก/ครูพี่เลี้ยง 1คน ต่อเด็ก 10 – 15 คน</li> </ul>
	<p>1.3 การจัดสภาพแวดล้อมของศูนย์เด็กเล็ก</p> <p>ก) สภาพแวดล้อมภายนอกอาคาร</p>	<p>1.3.1 อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมบริเวณศูนย์ฯ มีความสะอาด ร่มรื่น แข็งแรง ปลอดภัย ตั้งอยู่ห่างจากสภาพแวดล้อมที่เป็นมลพิษและพื้นที่เสี่ยงต่ออันตราย</p> <p>1.3.2 ศูนย์ฯ มีการจัดพื้นที่สนามเด็กเล่นและเครื่องเล่น หลากหลาย เพียงพอเหมาะสมตามวัย โดยพื้นที่สนามเด็กเล่น ควรเป็นพื้นทราย สนามหญ้าหรืออย่างสังเคราะห์ตามความเหมาะสมของพื้นที่</p> <p>1.3.3 เครื่องเล่นภายในศูนย์ฯ ได้มาตรฐาน มีความปลอดภัย แข็งแรง อยู่ในสภาพที่ดี การติดตั้งเครื่องเล่นแต่ละชนิดถูกต้อง อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมและมีการตรวจสอบ/ซ่อมบำรุงเป็นระยะ</p> <p><b>สุขลักษณะ</b></p> <p>1.3.4 ศูนย์ฯ มีการเก็บสำรองน้ำสะอาดสำหรับดื่มและใช้อย่าง เพียงพอและถูกสุขลักษณะ</p> <p>1.3.5 ศูนย์ฯ มีการจัดการขยะถูกสุขลักษณะ</p> <p><b>การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง</b></p> <p>1.3.6 ศูนย์ฯ มีการจัดมุมการเรียนรู้สำหรับผู้ปกครอง หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์สำหรับผู้ปกครองเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์เด็กเล็กและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็ก</p>
	<p>ข) สภาพแวดล้อมภายในอาคาร</p>	<p><b>การเรียนรู้และสุขลักษณะ</b></p> <p>1.3.7 พื้นที่ภายในอาคารของศูนย์ฯ สะอาด เหมาะสม แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นอับ ทางเดินและพื้นที่จัดกิจกรรมปลอดภัยไม่มีสิ่งกีดขวาง พื้นด้วยวัสดุที่ปลอดภัยและมีอุปกรณ์ห่อหุ้มเหลี่ยมมุม</p> <p>1.3.8 พื้นที่สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของเด็ก มีอัตราส่วน 2 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน เป็นอย่างน้อย</p> <p>1.3.9 ภายในห้องเรียนมีมุมเสริมทักษะ/มุมเสริมประสบการณ์สำหรับเด็กอย่างน้อย 5 มุม พร้อมวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสม</p> <p>1.3.10 อาคารของศูนย์ฯ มีพื้นที่สำหรับให้เด็กนอนพักผ่อนอย่างเหมาะสม เครื่องนอนประจำตัวเด็กสะอาด และเพียงพอสำหรับเด็กทุกคน</p> <p>1.3.11 ศูนย์ฯ มีการจัดห้องพยาบาลหรือที่พักสำหรับเด็กป่วย</p> <p>1.3.12 ครุภัณฑ์สำหรับเด็กและครูผู้ดูแลเด็ก/ครูพี่เลี้ยง จัดวางในตำแหน่งที่เหมาะสม และมีจำนวนเพียงพอ</p> <p>1.3.13 เครื่องใช้ส่วนตัวสำหรับเด็ก เช่น หวี แก้วน้ำ แปรงสีฟัน ผ้าเช็ดตัว ประจำตัวเด็กสะอาด และมีครบสำหรับเด็กทุกคน</p>

มาตรฐาน	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การพิจารณา
		<p>1.3.14 สถานที่เตรียมอาหาร และปรุงอาหารสะอาด ถูกสุขลักษณะ มีการปกคลุมอาหารที่พร้อมบริโภคขณะขนส่ง (โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีการจ้างเหมาผู้ประกอบการจัดส่งมาจากภายนอก) และมีการตรวจสอบให้เป็นไปตามมาตรฐาน</p>
		<p><b>สุขอนามัยด้านอาหาร</b></p> <p>1.3.15 อุปกรณ์และภาชนะที่ใส่อาหาร ทำด้วยวัสดุปลอดภัยและมีการทำความสะอาดภาชนะและจัดเก็บอย่างเหมาะสม</p> <p>1.3.16 ผู้จัดเตรียมอาหารและผู้ปรุงอาหารมีสุขภาพดี ปฏิบัติงานอย่างถูกสุขลักษณะ สวมผ้ากันเปื้อน หมวกคลุมผมทุกครั้งที่ประกอบอาหาร และต้องได้รับการอบรมความรู้ด้านโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัยอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง</p> <p>1.3.17 ห้องน้ำ ห้องส้วมของศูนย์ฯ สะอาด ไม้ลื่น มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก โถส้วมมีขนาดพอเหมาะกับตัวเด็ก และมีจำนวนเพียงพอ มีอ่างล้างมืออยู่ในระดับที่พอเหมาะกับตัวเด็กและมีสบู่ล้างมือสำหรับเด็ก</p> <p>1.3.18 ภายในอาคารมีการจัดการขยะถูกสุขลักษณะ</p>
	<p><b>1.4 มาตรการด้านความปลอดภัยของศูนย์เด็กเล็ก</b></p>	<p>1.4.1 มีการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยในการดูแลเด็ก</p> <p><b>การบริหารความเสี่ยง/อุบัติเหตุ</b></p> <p>1.4.2 มีระบบรองรับเหตุฉุกเฉิน หรือระบบป้องกันภัย มีการจัดทำแผนและซักซ้อมป้องกันการเกิดอุบัติเหตุต่างๆ เช่น กรณีเกิดไฟไหม้ น้ำท่วม พายุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการซ้อมอพยพเด็กและครูผู้ดูแลเด็ก/ครูพี่เลี้ยง อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง</li> <li>- มีการติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิงที่มองเห็นได้ชัดเจน หยิบใช้ได้สะดวก มีสภาพพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา และครูผู้ดูแลเด็ก/ครูพี่เลี้ยงต้องใช้อุปกรณ์ดังกล่าวได้ถูกต้อง</li> <li>- มีการติดหมายเลขโทรศัพท์ฉุกเฉินของหน่วยงานในระดับพื้นที่ เช่น สถานีตำรวจ สถานีอนามัย โรงพยาบาล เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ที่ทำการผู้ใหญ่บ้าน โรงเรียน วัด หน่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul> <p>1.4.3 มีการสำรวจและค้นหาจุดที่อาจจะก่อให้เกิดอันตราย ทั้งภายในและภายนอกอาคารศูนย์เด็กเล็กเป็นระยะเพื่อป้องกันและแก้ไขมิให้เกิดอันตรายแก่เด็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บริเวณโดยรอบหากมีแม่น้ำ สระน้ำ บ่อน้ำ คลอง ต้องทำรั้วกันล้อมรอบบริเวณที่อาจเกิดอันตราย</li> <li>- กรณีภายในศูนย์มีอ่างน้ำ โถงเก็บน้ำ ควรมีฝาปิดที่สามารถป้องกันการพลัดตกลงไปของเด็กได้</li> </ul> <p><b>แมลงแหล่งเพาะเชื้อโรค</b></p> <p>1.4.4 มีมาตรการป้องกันและกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์แมลงและพาหะนำโรค</p> <p>1.4.5 มีมาตรการในการรับ/ส่งเด็ก</p> <p><b>การลักพาตัว</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ปกครองลงลายมือชื่อไว้เป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้ง เพื่อป้องกันการลักพาตัวเด็ก</li> </ul> <p><b>ความปลอดภัยในการเดินทาง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ที่จอดรถรับ/ส่งเด็ก หรือผู้มาติดต่อ อยู่ห่างจากตัวอาคาร พื้นที่ กิจกรรมของเด็กในระยะที่ปลอดภัย</li> <li>- กรณีที่เด็กและผู้ปกครองต้องโดยสารเรือมารับ/ส่ง ต้องมีชูชีพสวมให้เด็กทุกคน ทุกครั้งในการรับ-ส่งเด็ก</li> <li>- กรณีที่เด็กและผู้ปกครองเดินทางด้วยรถจักรยานยนต์ต้องมีหมวกนิรภัย (หมวกกันน็อก) สำหรับเด็ก</li> </ul>
	<p><b>1.5 การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม</b></p>	<p><b>การมีส่วนร่วมกับชุมชนและเครือข่าย</b></p> <p>1.5.1 มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนระหว่างพ่อแม่ หัวหน้า</p>

มาตรฐาน	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การพิจารณา
		<p>ศูนย์ ครูผู้ดูแลเด็ก/ครูพี่เลี้ยง เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง</p> <p>1.5.2 มีการจัดกิจกรรมหรือมีส่วนร่วมกับชุมชนในโอกาสสำคัญตามเทศกาลต่าง ๆ สอดคล้องกับประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรมของชุมชนนั้น</p> <p>1.5.3 มีการสร้างเครือข่ายภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนและสถาบันการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพ/ความรู้/ของครูผู้ดูแลเด็ก/ครูพี่เลี้ยง พ่อแม่และเด็กปฐมวัยใน ศูนย์เด็กเล็กบริการชุมชน</p> <p>1.5.4 มีการจัดศูนย์เด็กเล็กให้เป็นแหล่งความรู้บริการชุมชนในเรื่องการพัฒนา เด็ก</p>
<p>2. การจัดกระบวนการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริม พัฒนาการเด็ก</p>	<p>2.1 การจัดกระบวนการ เรียนรู้เพื่อการพัฒนาเด็ก ปฐมวัย</p>	<p><b>บทบาทของครูผู้ดูแลเด็ก/ครูพี่เลี้ยงที่ส่งเสริมการเรียนรู้</b></p> <p>2.1.1 ครูผู้ดูแลเด็ก/ครูพี่เลี้ยงจัดทำแผนการจัดการกระบวนการเรียนรู้และ ดำเนินการตามแผน ฯ เพื่อพัฒนาความสามารถตามวัยของเด็กปฐมวัย 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย จิตใจ-อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล</p> <p>2.1.2 ครูผู้ดูแลเด็ก/ครูพี่เลี้ยงจัดหา ผลิต และใช้สื่อในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กทุกด้านอย่างเหมาะสม</p> <p>2.1.3 ครูผู้ดูแลเด็ก/ครูพี่เลี้ยงได้รับการนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผลตามแผน จัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>2.1.4 ครูผู้ดูแลเด็ก/ครูพี่เลี้ยงสามารถสังเกตพฤติกรรมของเด็ก และประเมิน พัฒนาการเบื้องต้นอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.1.5 ครูผู้ดูแลเด็ก/ครูพี่เลี้ยงสามารถให้การช่วยเหลือเด็กที่มีปัญหา และ/หรือ ส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญ กรณีที่มีปัญหา</p> <p>2.1.6 ครูผู้ดูแลเด็ก/ครูพี่เลี้ยงจัดทำผลพัฒนาการเด็กและข้อมูลสำหรับการส่งต่อ ในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น</p> <p><b>การสร้างความสัมพันธ์ทางบวกกับเด็กและครอบครัว</b></p> <p>2.1.7 ครูผู้ดูแลเด็ก/ครูพี่เลี้ยงมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็กและผู้ปกครอง มีจิตใจมั่นคง ควบคุมอารมณ์ได้ มีความเป็นมิตรกับเด็กและผู้ปกครอง</p> <p>2.1.8 ครูผู้ดูแลเด็ก/ครูพี่เลี้ยงสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองเกี่ยวกับการ เลี้ยงดูเด็ก</p>
	<p>2.2 การส่งเสริมพัฒนา การด้านร่างกาย</p>	<p><b>ด้านโภชนาการ</b></p> <p>2.2.1 ดูแลให้เด็กรับประทานอาหาร ครบ 5 กลุ่มอาหาร</p> <p>2.2.2 ดูแลให้เด็กดื่มนมและน้ำสะอาดอย่างเพียงพอ</p> <p><b>ด้านสุขนิสัยและสุขภาพกาย</b></p> <p>2.2.3 จัดกิจกรรมพัฒนากล้ามเนื้อแขน ขา และลำตัวด้วยการออกกำลังกาย และการเล่นกลางแจ้ง การพัฒนากล้ามเนื้อตา กล้ามเนื้อมือ ประสาทสัมผัส ระหว่างมือและตา ด้วยกิจกรรมศิลปะ กิจกรรมการเคลื่อนไหว เกมการศึกษา การเล่นตามมุม กิจกรรมในวงกลมกิจกรรมเสรี</p> <p>2.2.4 ฝึกสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ และป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุตนเองและ ผู้อื่น</p> <p>2.2.5 ดูแลให้เด็กได้นอนพักผ่อนกลางวันอย่างน้อย 1-2 ชั่วโมง/วัน</p> <p>2.2.6 ตรวจสอบสุขภาพอนามัยประจำวันของเด็กทุกคน</p> <p>2.2.7 ตรวจสอบสุขภาพของเด็กทุกปี โดยครอบคลุมถึงสุขภาพฟันสายตา หู วัด EQ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง จากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข หรือบุคลากรทางการแพทย์</p> <p>2.2.8 เด็กทุกคนได้รับการเฝ้าระวังภาวะโภชนาการ โดยชั่งน้ำหนัก และวัด ส่วนสูงทุก 3 เดือน และประเมินโดยใช้กราฟแสดงเกณฑ์อ้างอิงการเจริญเติบโต</p>
	<p>2.3 พัฒนาการด้านจิตใจ - อารมณ์</p>	<p>2.3.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมลักษณะนิสัยให้เด็กได้แสดงพฤติกรรม อารมณ์ และ ความรู้สึก ด้านศิลปะ ดนตรี การเคลื่อนไหว และได้สัมผัสกับธรรมชาติ</p>

มาตรฐาน	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การพิจารณา
		<p>2.3.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กรู้จักอดทน รอคอย และมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง และผู้อื่น</p> <p>2.3.3 ส่งเสริมให้เด็กทำกิจกรรมตามความสนใจ และความถนัด</p> <p>2.3.4 ส่งเสริมให้เด็กมีความมั่นใจ กล้าแสดงออก ระวังแฉงไส</p>
	2.4 พัฒนาการด้านสังคม	<p>2.4.1 ส่งเสริมให้เด็กมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ ขยัน ประหยัด ความซื่อสัตย์ มีวินัย สุภาพ สะอาด สามัคคี มีน้ำใจ</p> <p>2.4.2 ส่งเสริมให้เด็กได้รู้จักปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ กติกาของห้องเรียนและศูนย์เด็กเล็ก</p> <p>2.4.3 ส่งเสริมให้เด็กได้ทำกิจกรรม เพื่อเรียนรู้การเป็นผู้นำ ผู้ตาม และการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นตามวิถีประชาธิปไตย</p> <p>2.4.4 จัดกิจกรรมให้เด็กได้เรียนรู้และร่วมกิจกรรมตามบริบท วัฒนธรรมท้องถิ่น ประเพณี ภูมิปัญญาไทย และหลักศาสนา</p> <p>2.4.5 ปลูกฝังให้เด็กรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์</p>
	2.5 พัฒนาการด้านสติปัญญา	<p>2.5.1 จัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ให้เด็กมีความรู้ในเรื่องตนเอง บุคคลที่เกี่ยวข้อง ธรรมชาติ และสิ่งต่าง ๆ รอบตัว</p> <p>2.5.2 จัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ให้เด็กมีทักษะ ด้านการสังเกต การจำแนก และการเปรียบเทียบ จำนวน มิติสัมพันธ์ (พื้นที่/ระยะ) เวลา ผ่านประสาทสัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง</p> <p>2.5.3 จัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ให้เด็กมีทักษะด้านการคิดและแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมตามวัย</p> <p>2.5.4 จัดกิจกรรมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์</p> <p>2.5.5 จัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ให้เด็กมีทักษะด้านการใช้ภาษาในการสื่อความหมาย ฟัง พูด อ่าน เขียน ได้อย่างเหมาะสมตามวัย</p>
3. ด้านคุณภาพเด็ก	3.1 พัฒนาการด้านร่างกาย และสุขนิสัยของเด็ก	<p>3.1.1 เด็กมีร่างกายเจริญเติบโตสมวัย เช่น เด็กมีน้ำหนักส่วนสูงตามเกณฑ์ของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข</p> <p>3.1.2 เด็กมีร่างกายแข็งแรง สามารถทรงตัวได้ดี และสามารถประสานสัมพันธ์ส่วนต่างๆ ของร่างกาย เช่น การหยิบจับสิ่งของ การเคลื่อนไหวได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3.1.3 เด็กมีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพตนเอง ได้แก่ แปรงฟันหลังรับประทานอาหารกลางวันทุกวัน ใช้นิ้วกลาง ล้างมือบ่อยๆ ปิดปากเวลาไอหรือจาม รู้จักหึ่งขยະให้ถูกที่ และรู้จักช่วยเหลือตัวเอง</p> <p>3.1.4 เด็กรู้จักระวังอุบัติเหตุต่อตนเองและผู้อื่น เช่น ไม่คุยหรือเล่นระหว่างรับประทานอาหาร ไม่เอามือไปหยิบปลั๊กไฟ</p>
	3.2 เด็กมีพัฒนาการด้านจิตใจ-อารมณ์ สังคม	<p>3.2.1 เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้เหมาะสมตามวัย รู้จักอดทนรอคอย</p> <p>3.2.2 เด็กมีความมั่นใจ กล้าแสดงออก ระวัง แฉงไส มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง และผู้อื่น</p> <p>3.2.3 เด็กมีความสนใจและร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี และการเคลื่อนไหว</p>
	3.3 เด็กได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์	<p>3.3.1 เด็กได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม 8 ประการของกระทรวงศึกษาธิการในด้าน ขยัน ประหยัด ความซื่อสัตย์ มีวินัย สุภาพ สะอาด สามัคคี มีน้ำใจ</p> <p>3.3.2 เด็กสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ กติกาของห้องเรียนและศูนย์เด็กเล็ก</p> <p>3.3.3 เด็กมีมารยาทและปฏิบัติตามวัฒนธรรมท้องถิ่น ความเป็นไทย และหลักศาสนาที่นับถือ</p> <p>3.3.4 เด็กกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นตามวิถีของประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p>
	3.4 เด็กมีพัฒนาการด้านสติปัญญา	<p>3.4.1 เด็กมีทักษะ ด้านการคิด การใช้ภาษา การสังเกต การจำแนก และการเปรียบเทียบ จำนวน เวลา มิติสัมพันธ์ (พื้นที่/ระยะ)</p>

มาตรฐาน	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การพิจารณา
		3.4.2 เด็กมีความรู้ในเรื่องตนเอง บุคคลที่เกี่ยวข้อง ธรรมชาติและสิ่งต่างๆ รอบตัว 3.4.3 เด็กมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ 3.4.4 เด็กมีความสามารถในการอ่านได้เหมาะสมตามวัย

#### 4.2 มาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 12 มาตรฐาน ดังนี้คือ

**มาตรฐานที่ 1** ผู้ดูแลเด็กมีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิ /ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบหมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับชุมชนได้ดี ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อยดังนี้คือ

1.1 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

1.2 มีความรักเด็ก ชยัน อดทน

1.3 มีความมุ่งมั่น และอุทิศตนในการสอนและพัฒนาผู้เรียน

1.4 กำลังศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษาปฐมวัย/การศึกษาอนุบาล หรือจบการศึกษา ระดับปริญญาตรีทางการศึกษาปฐมวัย/การศึกษาอนุบาล หรือเทียบเท่าขึ้นไป

1.5 หมั่นพัฒนาตนเอง หรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

**มาตรฐานที่ 2** ผู้ดูแลเด็กมีความสามารถในการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อยดังนี้คือ

2.1 มีความรู้ความเข้าใจในหลักการการจัดการศึกษาปฐมวัย

2.2 มีความรู้ความเข้าใจจิตวิทยาและพัฒนาการเด็ก

2.3 มีความสามารถในการจัดการประสบการณ์เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.4 มีการประเมินพัฒนาการที่สอดคล้องกับสภาพจริงเหมาะสมตามวัย

**มาตรฐานที่ 3** ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อยดังนี้คือ

3.1 มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพ

3.2 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครอง และชุมชน

3.3 มีวิสัยทัศน์ และภาวะความเป็นผู้นำ

**มาตรฐานที่ 4** ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก และผู้เรียนมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อยดังนี้คือ

4.1 ผู้ปกครองและชุมชนในพื้นที่ตั้งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความพึงพอใจคุณภาพของผู้เรียน

4.2 ผู้ปกครองและชุมชนในพื้นที่ตั้งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความพึงพอใจหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและ ผู้ดูแลเด็กในการให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนการช่วยเหลือด้านอื่นๆ แก่ชุมชนและส่วนรวม

**มาตรฐานที่ 5** ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อยดังนี้คือ

5.1 ส่งเสริมให้ผู้ดูแลเด็กจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5.2 ส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

**มาตรฐานที่ 6** ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อยดังนี้คือ

6.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการทางสมอง ตอบสนองความสนใจและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน

6.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่ดีงาม

6.3 จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถด้านดนตรี ศิลปะและการเคลื่อนไหว

6.4 จัดกิจกรรมสืบสานและสร้างสรรค์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาไทย

6.5 จัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย

**มาตรฐานที่ 7** ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดสภาพแวดล้อม และการบริการที่ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อยดังนี้คือ

7.1 จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมประสบการณ์ชีวิตของผู้เรียน

7.2 มีการให้บริการที่ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน

7.3 จัดห้องเรียน พื้นที่สีเขียว สนามเด็กเล่น และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี

**มาตรฐานที่ 8** ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการร่วมมือกันระหว่างบ้าน องค์กรศาสนา สถาบันทางวิชาการ องค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ในชุมชน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อยดังนี้คือ

8.1 ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการให้บริการด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ วิชาการและอื่นๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแก่ชุมชน

8.2 เป็นแหล่งวิชาการในการให้ความรู้และบริการชุมชน

8.3 มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

**มาตรฐานที่ 9** ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อยดังนี้คือ

9.1 มีวินัย ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามข้อตกลงเบื้องต้น

9.2 มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

9.3 ประหยัด ใช้สิ่งของส่วนตนและส่วนรวมอย่างคุ้มค่า

9.4 มีมารยาท ปฏิบัติตนตามวัฒนธรรม

**มาตรฐานที่ 10** ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อยดังนี้คือ

10.1 มีทักษะในการใช้กล้ามเนื้อใหญ่ กล้ามเนื้อเล็ก

10.2 มีทักษะในการใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5

10.3 มีทักษะในการสื่อสารที่เหมาะสมกับวัย

10.4 มีทักษะในการสังเกตและสำรวจ

10.5 มีความรู้ในเรื่องตนเอง บุคคลที่เกี่ยวข้อง ธรรมชาติและสิ่งต่างๆ รอบตัว

**มาตรฐานที่ 11** ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย ดังนี้คือ

- 11.1 มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพและป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุต่อตนเองและผู้อื่น
- 11.2 มีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์

**มาตรฐานที่ 12** ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และการเคลื่อนไหว ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อยดังนี้คือ

- 12.1 สนใจและร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ
- 12.2 สนใจและร่วมกิจกรรมด้านดนตรี และการเคลื่อนไหว
- 12.3 สนใจและร่วมกิจกรรมการออกกำลังกาย

กล่าวโดยสรุป มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติของสำนักส่งเสริมและพิทักษ์เด็ก และมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นหลักทั้งใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านสติปัญญา และ 3) ด้านอารมณ์/จิตใจและสังคม นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญต่อกระบวนการในการพัฒนาผู้เรียนทั้งในส่วนของผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหาร และการร่วมมือกันระหว่างบ้าน องค์กรศาสนา สถาบันทางวิชาการ องค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ในชุมชน

#### ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนอสาระในตอนนี้ ผู้วิจัยนำเสนองานวิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ชัยยศ ขาวระนอง (2556) ศึกษาการพัฒนามาตรวัดสมรรถนะสำหรับครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก: วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพระระดับ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ เพื่อพัฒนามาตรวัดสมรรถนะครูปฐมวัยของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก ตรวจสอบคุณภาพและสร้างปกติวิสัยของมาตรวัดสมรรถนะครูปฐมวัยของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กระดับประเทศ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นครูปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 2,245 คน 1) ผลการพัฒนามาตรวัดสมรรถนะครูปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวิเคราะห์สมรรถนะของ ครูปฐมวัยและหาคุณภาพของเครื่องมือวัดจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการประยุกต์เทคนิคเดลฟาย (delphi technique) การตรวจสอบการทำหน้าที่ต่างกันของข้อคำถามโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบดัชนีหลากหลาย (MIMIC) ตรวจสอบความตรง เชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองและการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันพระระดับ ตรวจสอบอำนาจจำแนกด้วยการวิเคราะห์พารามิเตอร์อำนาจจำแนกของข้อ คำถามแบบตรวจให้คะแนนมากกว่า 2 ค่าตามโมเดล GRM และตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยการ วิเคราะห์สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นสรุปร่างอ้างอิง ผลการวิจัยมีดังนี้ 1)มาตรวัดสมรรถนะครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีข้อคำถาม 54 ข้อ ประกอบด้วย ด้านจิตเชี่ยวชาญ 13 ข้อ ด้านจิตสังเคราะห์ 7 ข้อ ด้านจิตสร้างสรรค์ 9 ข้อ ด้านจิตรู้เคารพ 10 ข้อและด้านจิตรู้จริยธรรม 15 ข้อ 2) คุณภาพของมาตรวัดสมรรถนะครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่พัฒนาขึ้นด้านความตรงเชิงเนื้อหามีค่า IOC ระหว่าง 0.7-1.00 พารามิเตอร์อำนาจจำแนกมีค่าระหว่าง 0.60-2.29 พบว่าข้อคำถามที่ทำหน้าที่ต่างกันด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบดัชนีหลากหลาย (CFA

MIMIC model) จำนวน 14 ข้อ ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกับโมเดล 3) ปกติวิสัยของมาตรวัดสมรรถนะครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคะแนนเต็มเท่ากับ 270 คะแนน จำแนกเป็น 5 ระดับได้คะแนนมากกว่าหรือเท่ากับ 269 มีสมรรถนะอยู่ในระดับดีมาก ระหว่าง 249-268 มีสมรรถนะอยู่ในระดับดีระหว่าง 228 ถึง 248 มีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง ระหว่าง 206-227 มีสมรรถนะอยู่ในระดับต่ำและคะแนนน้อยกว่า 206 มีสมรรถนะอยู่ในระดับต้องปรับปรุง

เชาวณี นาโควงศ์ (2551) ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษกับครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ จำนวน 621 คน และครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมในจังหวัดอุดรธานี และจังหวัดขอนแก่น จำนวน 629 คน ทั้ง 2 กลุ่มได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัยที่ใช้ได้แก่ แบบวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.28-0.81 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการทดสอบสมมติฐานใช้ t-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) และ Hotelling's T2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ได้ตัวบ่งชี้ทั้งหมด 97 ตัวบ่งชี้ 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนได้ 11 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านความรู้ความสามารถการจัดการเรียนรู้ ด้านจรรยาบรรณด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาการศึกษาพิเศษ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาการสอน มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.30-0.75 องค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษได้ร้อยละ 63.12 3) ครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ มีสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างจากครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 10 องค์ประกอบ ยกเว้นด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

เชาวรัตน์ เตมียกุล (2552) ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อหารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการ 1) ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัย 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัย 3) ประเมินคุณภาพชุดฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัย 4) หาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยตามเกณฑ์ 80/80 5) เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัย 6) ศึกษาดัชนีประสิทธิผล (EI) ของการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัย 7) ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัย 8) ศึกษาเจตคติทางการวิจัยของครูหลังการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัย 9) ประเมินผลงานวิจัยของครูนักวิจัย

เครือข่าย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษา จำนวน 5 แห่ง โดยมีข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนจำนวน 212 คน และได้อาสาสมัครเข้าร่วมเป็นนักวิจัยเครือข่ายพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัย จำนวน 42 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูนักวิจัยเครือข่ายมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยในระดับมาก 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของครูประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ ระบบเครือข่ายการวิจัย ระบบฝึกอบรมการวิจัย และระบบที่ปรึกษาการวิจัย 3) ชุดฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีคุณภาพอยู่ในระดับดี 4) คะแนนทดสอบระหว่างการฝึกอบรม ซึ่งแสดงประสิทธิภาพของกระบวนการ (E1) มีค่าเฉลี่ย ร้อยละ 84.99 และคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม ซึ่งแสดงประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E2) มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 84.40 ดังนั้นประสิทธิภาพ E1/E2 สูงกว่าเกณฑ์ 80 /80 ที่กำหนดไว้ 5) คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ดัชนีประสิทธิผล (EI) มีค่า = 0.68 ซึ่งสูงกว่า 0.50 ที่กำหนดไว้ 7) ครูนักวิจัยเครือข่ายมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับพึงพอใจมาก 8) หลังการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัย ครูนักวิจัยเครือข่ายมีเจตคติเชิงบวกต่อการวิจัยโดยมีทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย 9) ผลงานวิจัยของครูที่ประเมินโดยตนเองอยู่ในระดับดีมากแต่ผลการประเมินโดยวิทยากร อยู่ในระดับดี

เตือนใจ ดลประสิทธิ์ (2553) ศึกษาการพัฒนากระบวนการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 380 คน ผลการวิจัย พบว่า ระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นได้ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเหมาะสม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1.1) หลักการการพัฒนาสมรรถนะ อาศัยหลักการสำคัญ 7 ประการคือหลักการความเป็นระบบและต่อเนื่อง หลักการเรียนรู้ของวัยผู้ใหญ่ หลักการบูรณาการแนวคิด ทฤษฎี จากหลายสาขาวิชา หลักการมีส่วนร่วม หลักการมุ่งเน้นผลลัพธ์ หลักการวางแผนกลยุทธ์และหลักการอิงสมรรถนะ 1.2) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระหว่างปฏิบัติงาน 1.3) บุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย 1.3.1) บุคลากรที่ทำหน้าที่ในหน่วยพัฒนา ยึดคุณวุฒิทางการศึกษาที่ตรงตามสายงานเป็นหลัก ประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ชื่อเสียงและการได้รับการยอมรับในวงการศึกษา คุณสมบัติด้านทักษะและบุคลิกภาพ 1.3.2) บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา คุณสมบัตติ กำหนดเกณฑ์ไว้ในระเบียบกฎหมาย พิจารณาตามความต้องการจำเป็น ประสบการณ์ในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานคุณสมบัตติด้านทักษะและบุคลิกภาพ ขึ้นเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การกำหนดหน้าที่และภาระงานของบุคลากรในหน่วยพัฒนา ได้แก่ ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายจัดอบรมพัฒนา ฝ่ายโสตทัศนอุปกรณ์ ฝ่ายสถานที่ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายติดตามและประเมินผล 1.4) งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาอย่างเพียงพอ การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพ โดยนำหลักการมีส่วนร่วมมาใช้ในกระบวนการการ

จัดสรร ควบคุมและตรวจสอบ งบประมาณ 2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 2.1) การเตรียมการพัฒนาสมรรถนะ มีรายละเอียด ดังนี้คือ 2.1.1) หน่วยพัฒนามีการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา คือการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน 2.1.2) มีกระบวนการวิเคราะห์สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา 2.1.3) นำหลักการมีส่วนร่วมเข้ามากำหนดและวิเคราะห์สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโดย การระดมสมองและบูรณาการแนวคิดของนักวิชาการ การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ การสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดทำร่างสมรรถนะและทำประชาพิจารณ์ก่อนกำหนดใช้ มีการวิจัยเพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหาร มีหลักเกณฑ์การกำหนดและวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหาร ทั้งนี้สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัย การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคคล การมีวิสัยทัศน์ 2.2) การประเมินก่อนดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ ดำเนินการ มีดังนี้ หน่วยพัฒนา กำหนดเกณฑ์ประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการประเมินสมรรถนะโดยใช้วิธีการประเมินแบบ 360 องศา นำผลประเมินมาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2.3) การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ ดำเนินการดังนี้ หน่วยพัฒนา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน จัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องและเหมาะสมตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนา บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ใช้สื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัย พัฒนาตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนด 2.4) การประเมินผลการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ) ดำเนินการ ดังนี้ กำหนดตัวชี้วัด และเครื่องมือในการประเมิน หลักสูตร บุคลากร สื่อวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ ระยะเวลาในการพัฒนา และความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา 3) องค์ประกอบด้านผลผลิต คือควรมีการรายงานผลการพัฒนาสมรรถนะ4) องค์ประกอบด้านข้อมูลป้อนกลับ คือควรมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ ดำเนินการ ดังนี้ หน่วยพัฒนา มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการพัฒนา นำผลการวิเคราะห์มาวางแผนปรับปรุงและพัฒนางาน มีการวิจัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน และ 5) องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมของระบบ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม และการเมือง

ประกอบ ศรีตระกูล (2550) ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย ด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการใช้ พัฒนาและสร้างสื่อ และด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี จำแนกตามแผนกวิชา โดยศึกษากลุ่มประชากร ได้แก่ ครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2549 ที่ทำการสอนแผนกวิชาช่างยนต์ แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง แผนกวิชาการบัญชีและแผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ จากสถานศึกษา 4 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม และ วิทยาลัยการอาชีพบ้านโป่ง รวมทั้งสิ้น 91 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า 1) สภาพสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และด้านการใช้ พัฒนาและสร้างสื่อ 2) ความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรีในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการใช้ พัฒนาและสร้างสื่อ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ และด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ 3) สภาพสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี จำแนกตามแผนกวิชา พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกแผนกวิชา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แผนกวิชาช่างยนต์ แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง และแผนกวิชาการบัญชี ส่วนความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นแผนกวิชา พบว่า แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนแผนกอื่นๆอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แผนกวิชาการบัญชี แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง และแผนกวิชาช่างยนต์

พนมพร ยงทองมุก (2551) ศึกษาสมรรถนะอาจารย์ตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษาพยาบาลกับระดับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มจากการตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ของแบบสอบถามทั้งหมด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการแจกแจงความถี่และคำนวณหาค่าร้อยละ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย แล้วทดสอบด้วยไคสแควร์ ผลการวิจัย 1) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับชั้นปี วิชาที่ชอบเรียน เกรดเฉลี่ยสะสม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 91.5 กลุ่มตัวอย่างชอบเรียนวิชาสามัญมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.1 และชอบเรียนวิชาทางการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 44.9 มีเกรดเฉลี่ยสะสม 2.50-2.99 มากที่สุด 2) สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีสมรรถนะด้านการมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ด้านการสอน การบริการที่ดี ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรม และการร่วมแรงร่วมใจอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะจริยธรรมสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ สมรรถนะความร่วมมือร่วมใจ สมรรถนะความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และสมรรถนะการให้บริการที่ดี ส่วนสมรรถนะการมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ด้านการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษาพยาบาลกับระดับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี พบว่า ระดับชั้นปีและ วิชาที่ชอบเรียนของนักศึกษาพยาบาลมีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กรก่อให้เกิดการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรที่มี

ความชัดเจน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้านศักยภาพของคนในองค์กร ซึ่งจะตอบสนองต่อความก้าวหน้าขององค์กรในอนาคต

ดวงมณี ศุภศร (2554) ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของครูตามความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่คาดหวัง คุณลักษณะที่เป็นจริง รวมทั้งความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของครูตามความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของครูตามความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวที่แตกต่างกัน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ปีการศึกษา 2553 กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่คาดหวังของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เกี่ยวกับคุณลักษณะจำเป็นของครู ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านการปฏิบัติหน้าที่แห่งตน อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้เรียน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการและการสอน อยู่ในระดับมาก ส่วนคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เกี่ยวกับคุณลักษณะจำเป็นของครูด้านวิชาการและการสอน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้เรียน ด้านการปฏิบัติหน้าที่แห่งตน และด้านความเป็นประชาธิปไตยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา มีความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของครู ด้านวิชาการและการสอน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้เรียน ด้านการปฏิบัติหน้าที่แห่งตน และด้านความเป็นประชาธิปไตยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) นักเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของครูทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักเรียนที่มีระดับชั้นเรียนต่างกันมีความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของครู ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้เรียน และด้านความเป็นประชาธิปไตยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านวิชาการและการสอน ด้านคุณธรรมและความประพฤติและด้านการปฏิบัติหน้าที่แห่งตน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนักเรียนที่มีสถานภาพสมรสของบิดามารดา และมีอาชีพของบิดามารดาต่างกันมีความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของครูทุกด้านไม่แตกต่างกัน

พนมพร ยงทองมุก (2551) ศึกษาสมรรถนะอาจารย์ตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษาพยาบาลกับระดับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มจากการตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับชั้นปี วิชาที่ ชอบเรียน เกรดเฉลี่ยสะสม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 91.5 กลุ่มตัวอย่างชอบเรียนวิชาสามัญมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.1 และชอบเรียนวิชาทางการพยาบาล คิด

เป็นร้อยละ 44.9 มีเกรดเฉลี่ยสะสม 2.50-2.99 มากที่สุด 2) สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีสมรรถนะด้านการมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ด้านการสอน การบริการที่ดี ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรม และการร่วมแรงร่วมใจอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะจริยธรรมสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ สมรรถนะความร่วมมือร่วมใจ สมรรถนะความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และสมรรถนะการให้การบริการที่ดี ส่วนสมรรถนะการมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ด้านการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษาพยาบาลกับระดับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี พบว่า ระดับชั้นปีและ วิชาที่ขอเรียนของนักศึกษาพยาบาลมีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรก่อให้เกิดการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรที่มีความชัดเจน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้านศักยภาพของคนในองค์กร ซึ่งจะตอบสนองต่อความก้าวหน้าขององค์กรในอนาคต

พิมพ์ลักษณ์ เสงสมบุรณ์ (2551) ศึกษาการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบุรณ์ เพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพ 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพ 3) เพื่อวิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพที่เหมาะสม การวิเคราะห์ วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครูด้วยสถิติพื้นฐาน การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูโดยใช้ดัชนี (PNIModified) วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุด้วยค่าสถิติพื้นฐาน วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และโมเดลแนวทางการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ด้วยโปรแกรมลิสเรล และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) การปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ จำแนกตามแต่ละด้านของการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของครูมืออาชีพด้านการวางแผนและการเตรียมการสอน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่ครูมีการปฏิบัติค่อนข้างสูงที่สุด คือ การจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ การวางแผนและการเตรียมการสอน ตามด้วยการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน และความรับผิดชอบในวิชาชีพเป็นด้านที่ครูมีการปฏิบัติน้อยที่สุด 2) การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ 2.1) ความต้องการจำเป็นในการวางแผนและการเตรียมการสอนที่สำคัญที่สุด คือ การกำหนดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ การสืบค้นข้อมูลและแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติมจากชุมชนและท้องถิ่น 2.2) ความต้องการจำเป็นในการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่สำคัญที่สุด คือ การจัดมุมการเรียนรู้ในห้องเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างสนุกสนาน รองลงมา ได้แก่ การร่วมกันจัดป้ายนิเทศและมุมการเรียนรู้ภายในห้องเรียน 2.3) ความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนที่สำคัญที่สุด คือ การใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมกับกิจกรรม เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละบุคคล/แต่ละกลุ่ม รองลงมา ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและร่วมกันอภิปรายในหัวข้อเรื่องที่ท่านทำการสอนอยู่ 2.4) ความต้องการจำเป็นในความรับผิดชอบในวิชาชีพที่สำคัญ

ที่สุด คือ การเป็นตัวแทนของโรงเรียนในการเป็นวิทยากรให้ความรู้กับประชาชนในชุมชน รองลงมา ได้แก่ การเผยแพร่ผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้แก่เพื่อนครู/หน่วยงานอื่นที่สนใจ และเกี่ยวข้อง โดยสรุป เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดที่ครูควรได้รับการพัฒนา รองลงมา ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน การวางแผนและการเตรียม การสอน และการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อปัจจัยความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน (NEEDS) พบว่า ปัจจัยด้านตัวครู ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลทางลบและมีค่าอำนาจหักเท่ากับ 0.73 โดยค่าอำนาจหักประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอกด้านตัวครู ทุกตัวมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมากที่สุด คือ ทักษะคิดในการปฏิบัติงาน มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 1.00 รองลงมา คือ ชีวิตครอบครัว มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.99 ภาระงานของครู มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.87 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.83 กล่าวคือ ครูที่มีทักษะคิดที่ดีในการปฏิบัติงาน มีชีวิตครอบครัวที่ดี มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมาก และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงานน้อย ส่วนปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ปัจจัยด้านภูมิหลังและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน โดยโมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยให้ค่าโคสแควร์เท่ากับ 59.11 ที่องศาอิสระเท่ากับ 56 ที่ระดับความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.36264 มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าดัชนีกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.02 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพได้ ร้อยละ 7 4) แนวทางในการแก้ไขปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงานด้วยโปรแกรมลิสรเอล พบว่า ตัวแปรแนวทางการพัฒนาครู มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.08 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอกแนวทางการพัฒนาครู ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแนวทางการพัฒนาครูด้วยการมีพี่เลี้ยง/ผู้เชี่ยวชาญแนะนำงาน มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.94 ซึ่งมีความสำคัญและมีแนวโน้มที่จะเป็นแนวทางการพัฒนาครูได้ดีที่สุด รองลงมา คือ การสัมมนาวิชาการ มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.83 การฝึกอบรมโดยบุคลากรภายนอก มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.74 การศึกษาดูงาน มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.70 การจัดสัปดาห์วิชาการ มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.70 การฝึกอบรมโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.66 การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.62 การฝึกอบรมโดยหน่วยงานเอกชน มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.58 และการฝึกอบรมโดยบุคลากรภายในโรงเรียน มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.54 ซึ่งเป็นแนวทางที่มีแนวโน้มน้อยที่สุดในการพัฒนาครู โดยโมเดลแนวทางการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับ

ข้อมูลเชิงประจักษ์โดยให้ ค่าโคสแควร์ เท่ากับ 47.21 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 42 ที่ระดับความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.26804 มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าดัชนีกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.03 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของแนวทางการพัฒนาครูได้ร้อยละ 1 และเมื่อดูจากข้อมูลเชิงบรรยาย พบว่า ตัวแปรที่คาดว่าจะเป็แนวทางการพัฒนาครูมากที่สุด คือ การฝึกอบรมโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

หัตถ์ ศรี ชัยเมคา (2553) การพัฒนามาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ภาควิชาภาพพิมพ์ จิตรกรรม และประติมากรรม คณะจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงาน พัฒนามาตรฐานตัวบ่งชี้ และเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนตรวจสอบประสิทธิภาพของมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ภาควิชาภาพพิมพ์ จิตรกรรม และประติมากรรม คณะจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ศึกษาจากประชากรจำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ 1) แบบวิเคราะห์เอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการสังเคราะห์เนื้อหา 2) แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลโดย ความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา 3) แบบบันทึกการประชุม เพื่อใช้ในการจัดทำมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา 4) แบบบันทึกการประชุมพิจารณา เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ได้แก่ มาตรฐานด้านความรู้ ประกอบไปด้วย ความรู้เกี่ยวกับหลักการทางด้านทฤษฎี ความรู้เกี่ยวกับหลักการวิจารณ์ผลงานศิลปะ ความรอบรู้เกี่ยวกับศาสตร์อื่นๆ และความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอน มาตรฐานด้านทักษะ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ทักษะด้านบริหาร ประกอบไปด้วย ทักษะการสอนงานและพัฒนาผู้อื่น ทักษะความคิดริเริ่ม ทักษะการให้คำปรึกษา ทักษะการพัฒนาตนเอง ทักษะความเป็นผู้นำ ส่วนทักษะเทคนิคเฉพาะงาน ประกอบไปด้วย ทักษะในการปฏิบัติงานศิลปะ ทักษะในการใช้ภาษา ทักษะการรับฟังและความเข้าใจผู้อื่น ทักษะการสอนงานมาตรฐานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบในงานความใฝ่รู้ ความมั่นใจในตนเอง การทำงานเป็นทีม การปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร ผลการพัฒนามาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ประกอบด้วย มาตรฐานด้านความรู้ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานด้านทักษะ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ทักษะด้านบริหาร จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ด้านเทคนิคเฉพาะงาน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และมาตรฐานคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยทุกตัวบ่งชี้กำหนดเกณฑ์ระดับคุณภาพ 3 ระดับ ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของมาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยการประชุมพิจารณา ปรากฏว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการให้คงมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ตามที่คณะกรรมการภาควิชาสร้างขึ้นเกือบทั้งหมด ดังนั้นมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ที่ได้จากการจัดทำมาตรฐานจึงมีประสิทธิภาพมี

ความตรงเชิงเนื้อหาและมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงตามทัศนะของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

เบญจวรรณ อินตะวงค์ (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีวัตถุประสงค์วิจัยคือ เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยและสมรรถนะครูสายผู้สอนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับสมรรถนะครูสายผู้สอน และศึกษาตัวแปรที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 2 จำนวน 400 คน ผลการวิจัย พบว่า ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 อยู่ในระดับมาก และสมรรถนะครูสายผู้สอนอยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวกทุกตัว ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการมุ่งอนาคตควบคุมตน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอนและตัวแปรสมรรถนะครูสายผู้สอน พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทุกตัวแปร ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปรีชา สุขศรี (2548) ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน และเมื่อศึกษาประสบการณ์การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยระหว่างข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า10 ปี กับ10-20 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า10 ปี และระหว่างข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า10 ปี กับมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

มณฑาทิพย์ สุรินทร์อาภรณ์ (2549) ศึกษาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสำรวจกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและปัจจัยเอื้อ/อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของคณาจารย์กลุ่มนี้ ประชากรเป็นอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ จำนวน 985 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ส่วนบุคคล แบบวัดสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล แบบสอบถามกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล และแบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะของประชากรที่ศึกษาโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการพัฒนาบุคลากร

ทางการพยาบาล ด้านการวิจัย ด้านการบริการ ทางวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก กิจกรรมการพัฒนา สมรรถนะที่ถูกระบุจำนวนมากที่สุดมีดังนี้ ด้าน การสอน ได้แก่การได้รับโอกาสศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลได้แก่ การ สนับสนุนการค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการให้ความรู้ ด้านการวิจัยได้แก่ การจัดโครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัย ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมได้แก่ การเป็นผู้จัดโครงการสนับสนุน การให้ความรู้แก่ชุมชนและสังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในชมรม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีภายในหน่วยงาน ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนา สมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ได้แก่ การมีประสบการณ์เหมาะสมที่ตามเกณฑ์ที่จะได้รับการพัฒนา นโยบายและแผนของหน่วยงานด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว การมีเครื่อง คอมพิวเตอร์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย และการมีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาผลงานวิจัย เพียงพอในหน่วยงาน ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะได้แก่ วิทยุอยู่ในช่วงที่ไม่ เหมาะสม นโยบายการพัฒนาบุคลากรที่ไม่ชัดเจน การมีเครื่องคอมพิวเตอร์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ ล้าสมัยและไม่สะดวกต่อการใช้ และความไม่พอเพียงของค่าตอบแทนที่ได้รับ

เยาวลักษณ์ น้อยสกุล (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู กลุ่ม สำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงสถานภาพส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อหา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน กับการปฏิบัติงานของครู กลุ่ม สำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร 4) เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของค่าเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน กับการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และพบว่า ปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับ ความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ ด้านปัจจัยค้ำจุน ความสัมพันธ์กับ นักเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เทคนิคการนิเทศ โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ฐานะอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัวและเงินเดือน ตามลำดับ ส่วน การปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยด้านการแนะแนวและช่วยเหลือนักเรียนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร ด้านการปกครองชั้นเรียน ด้านความสัมพันธ์ของคณะกรรมการ สถานศึกษา ด้านการเตรียมการสอน ด้านการปฏิบัติงานสอน ด้านความร่วมมือกับเพื่อนครู ด้านการ พัฒนาตนเอง ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการประเมินผลและด้านการผลิตและการใช้สื่อ ตามลำดับ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานของครู พบว่า เพศ อายุ วุฒิ การศึกษาและประสบการณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจกับการปฏิบัติงานของครู พบว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครู 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับการปฏิบัติงานของครู พบว่าปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิง บวกกับการปฏิบัติงานของครู

รัศมี สีहनันท์ (2551) ศึกษาการประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างตัวชี้วัดสมรรถนะย่อย และเครื่องมือประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 2) ประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู จำนวน 327 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวชี้วัดของสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 79 ตัวชี้วัด ซึ่งจำแนกตามสมรรถนะย่อย ดังนี้ 1.1) ความรัก เมตตาและปรารถนาดีต่อผู้เรียน มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 8 ตัวชี้วัด 1.2) ความอดทนและความรับผิดชอบ มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 5 ตัวชี้วัด 1.3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 12 ตัวชี้วัด 1.4) มีวิสัยทัศน์ มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 6 ตัวชี้วัด 1.5) ความศรัทธาในวิชาชีพครู มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 13 ตัวชี้วัด 1.6) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 35 ตัวชี้วัด 2) สมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านความรักความเมตตาและปรารถนาดีต่อผู้เรียน ด้านความอดทนและรับผิดชอบ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านศรัทธาในวิชาชีพครูและด้านปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.04-4.43) และเมื่อพิจารณารายตัวชี้วัดย่อย พบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=3.98-4.69)

ฤตินันท์ สมุทร์ทัย และคณะ (2556) งานวิจัยนี้กำหนดวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบหลักสูตรการผลิตครูที่ใช้ในปัจจุบันของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กับแนวคิดหลักสูตรสำหรับอนาคตที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 และ 3) เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 งานวิจัยนี้กำหนดรูปแบบการดำเนินการวิจัย 6 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดสาขาวิชาที่มีความพร้อม มีศักยภาพ และมีความสนใจเข้าร่วมโครงการวิจัยนำร่องการพัฒนาหลักสูตร การผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 2) สร้างความเข้าใจและกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานวิจัยร่วมกัน 3) วิเคราะห์ และเปรียบเทียบหลักสูตรการผลิตครูในปัจจุบันกับแนวคิดหลักสูตรสำหรับอนาคตที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 4) การพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 5) การนำแนวคิดหลักสูตรการผลิตครูและการจัดการเรียนการสอนสำหรับศตวรรษที่ 21 ไปทดลองใช้กับนักศึกษา เป็นเวลา 1 ภาคการศึกษา ใน 4 ภาควิชาแกน โดยดำเนินการพัฒนาตามคู่มือการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 6) การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างหลักสูตรเดิมกับหลักสูตรใหม่ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ คู่มือการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 การวิเคราะห์ข้อมูล: ใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดหลักสูตรการผลิตครูสำหรับอนาคตที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 รวมทั้ง ใช้สถิติบรรยาย ค่าความถี่ ร้อยละ ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบหลักสูตรการผลิตครูในปัจจุบันกับแนวคิด

หลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่สังเคราะห์ขึ้น และใช้ค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การศึกษา พ.ศ. 2556-2558 โดยคณะศึกษาศาสตร์/ ครุศาสตร์สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูปัจจุบัน ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกและทัดเทียมมาตรฐานสากล และสามารถนำไปเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดมาตรฐานของหน่วยงานที่รับผิดชอบมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อให้หน่วยงานที่ผลิตครู นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม และมีทักษะครูเพื่อศิษย์ไทยในศตวรรษที่ 21 อย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรกระตุ้นสถาบันผลิตครูให้มีการส่งเสริมสนับสนุนอาจารย์ผู้รับผิดชอบกระบวนการเรียนการสอน การสอน เขียนคำอธิบายกระบวนการวิชา จัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน และประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเน้นการส่งเสริมคุณธรรมสำหรับอยู่ร่วมกัน (E-Ethical Underpinning) และภาวะผู้นำ (L-Leadership) ควบคู่กับการสอนเน้นการคิด (Thinking) และสมรรถนะวิชาชีพครู (Competency) รวมทั้ง หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูควรมีการจัดระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรและผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้อง ให้มีความรู้ความเข้าใจในการผลิตบัณฑิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในลักษณะอื่นๆ ในรูปแบบการศึกษาวิจัยต่อยอดจากผลการวิจัยเรื่องนี้ถึงการกำหนดน้ำหนักหรือสัดส่วนขององค์ประกอบของแนวคิดหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ในโครงสร้างของหลักสูตร รวมทั้ง หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพของบัณฑิตครูตามแนวคิดหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21

วาสนา แสงงาม (2552) ศึกษาสมรรถนะการสอนที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 3-4 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการสอนของครูคณิตศาสตร์ และหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการสอนกับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการสอนของครูคณิตศาสตร์มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1.1) ด้านความรู้ที่นำมาจัดการสอน 1.2) ด้านบุคลิกภาพและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 1.3) ด้านเจตคติ 1.4) ด้านการวัดผลประเมินผล 1.5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน 2) ตัวบ่งชี้ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 2.1) ตัวบ่งชี้ด้านการวัดผลและประเมินผล 2.2) ตัวบ่งชี้ด้านบุคลิกภาพและความเป็นผู้นำทางวิชาการ และ 2.3) ตัวบ่งชี้ด้านความรู้ โดยร่วมกันอธิบายการผันแปรของประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ได้ร้อยละ 60.90

วัชรินทร์ ล้ออุทัย (2554) ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อการศึกษาความสัมพันธ์และค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน บุคลิกภาพแสดงตัว เจตคติต่อวิชาชีพครูแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างครูและผู้บริหาร ปัญหา สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การ

วิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร จำนวน 405 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยระหว่างตัวแปรปัจจัยกับสมรรถนะครู เท่ากับ .449 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับตัวแปรตามสมรรถหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน มีค่า .508 และ .564 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และมีค่าความแปรผันร่วมกัน 24.10 % และ 30.30% ตามลำดับ 2) ค่าน้ำหนักความสำคัญของกลุ่มตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในแต่ละด้าน ดังนี้คือ 2.1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญ .109 .065 และ .127 ตามลำดับ เจตคติต่อวิชาชีพครูส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญ.110 ส่วนประสพการณ์การทำงาน บุคลิกภาพแสดงตัว สัมพันธภาพระหว่างครูและเพื่อนร่วมงาน อายุ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2.2) ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญ .407 และ .057 ส่วนเจตคติต่อวิชาชีพครูสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน อายุ ประสพการณ์ในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมศักดิ์ สงวนเดือน (2547) ศึกษาสมรรถนะพื้นฐานของครูช่างตาม พ.ร.บ.การศึกษาปี 2542 ตามความต้องการของตลาดแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาและนำข้อมูลที่เป็นของสมรรถนะพื้นฐานครูช่างตามความต้องการของตลาดแรงงานและพระราชบัญญัติการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัย พบว่า ระดับของความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาส่วนใหญ่มีความต้องการที่ระดับมากที่สุดในด้าน 1) สมรรถนะในงานวิชาชีพอุตสาหกรรม ในสถานะนักศึกษา ป.บัณฑิต ด้านระบบการบริหารจัดการงานอุตสาหกรรม ในสถานะครู/อาจารย์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานอุตสาหกรรม 2) สมรรถนะในงานอาชีพครู ความรู้ความสามารถ ในด้านจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะ ความสามารถในการวิเคราะห์และออกแบบสื่อ ในด้านจิตวิทยาสำหรับครู เกี่ยวกับความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียนในด้านการวิจัย เกี่ยวกับน้ากระบวนการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียน (มีความคิดเห็นเหมือนกัน) 3) สมรรถนะในการปฏิบัติงาน (มีความคิดเห็นเหมือนกัน) ด้านการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในอาชีพตามความพึงพอใจ อภิปรายผล ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนใหญ่ความต้องการพัฒนาการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนในอาชีพโดยเน้นบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางเพิ่มมากขึ้น ข้อเสนอแนะ คือ การผลิตบัณฑิตต้องมีสมรรถนะ การพัฒนาเกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับงานวิชาชีพ มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การวิจัย และสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานวิชาชีพอุตสาหกรรม แห่งการเรียนรู้งานอุตสาหกรรมของครูช่างอุตสาหกรรม

อังคณา บุญพามี (2556) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) การพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การ

บริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี 2) การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรีที่มีจำนวนครู/ผู้ดูแลเด็ก ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป จำนวน 63 แห่ง และผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก แห่งละ 2 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 126 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และมาตรฐานการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี ตามแนวคิดของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) การพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Branco, Cinthia K. (2004) ศึกษาการทำนายผลการปฏิบัติของทีมนักด้วยสมรรถนะหลักของทีมนักฟุตบอลและความสามารถส่วนบุคคล จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า สมรรถนะทั้ง 8 ด้าน ใช้เกณฑ์ในการแบ่งสมรรถนะการปฏิบัติในทีมที่ปรากฏให้เห็น ได้แก่ การริเริ่ม, ความเชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆ, กระบวนการแก้ปัญหา, การติดต่อสื่อสาร, การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ, ทักษะการจูงใจ, การรวมพลังในองค์กร และการเสียสละ

Cho, Mei-Fang (2007) ศึกษาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษที่มีความเชี่ยวชาญในการสอนภาษาอังกฤษแก่ผู้เรียนในไต้หวัน โดยทำการศึกษาจากครูที่สอนภาษาอังกฤษในไต้หวันจำนวน 154 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามคำถามที่ใช้มี 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของครูที่สอนภาษาอังกฤษ พบว่าครูที่สอนภาษาอังกฤษในไต้หวันมีสมรรถนะที่สามารถจัดกลุ่มจากสูงไปต่ำได้ทั้งหมด 17 สมรรถนะ คือ การมีพรสวรรค์ในภาษาอังกฤษการเป็นคนที่มีชื่อเสียง การฝึกฝน ทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน การประเมินผลการเรียน ความรู้ในพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษของนักเรียน ความรู้ในด้านการสอนภาษาอังกฤษ การพัฒนาหลักสูตร มีความชำนาญใน TESOL การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียน การสอนวัฒนธรรมการใช้ภาษาตั้งแต่เริ่มสอน การสืบค้นและหาความรู้ ความรู้ในการจัดการศึกษาสำหรับเด็ก และภาษาที่เหมาะสมสำหรับนักเรียน

Kim, Kyeong-Hwa (2006) ศึกษาการเสริมสร้างความรู้และสมรรถนะของครูผู้สอนเด็กพิเศษในการร่วมมือกับครอบครัว มีเป้าหมายเพื่อยกระดับและเสริมสร้างความรู้ของครูผู้สอนในการประสานงานกับครอบครัวของเด็กโดยผ่านการอบรมทางออนไลน์ ผลการวิจัยพบว่าการอบรมทางออนไลน์มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะทำให้ครูผู้สอนเพิ่มพูนความรู้ด้านการประสานงานกับครอบครัว เด็ก ผู้เข้าร่วมวิจัยนั้นรับรู้และเข้าใจดีเกี่ยวกับการร่วมมือระหว่างครูและผู้บริหาร

Na, Sonhwa (2006) ศึกษาสมรรถนะด้านการสอนของครูในคณะศึกษาศาสตร์โดยใช้เทคนิค เดลฟาย เพื่อกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และให้คำแนะนำเรื่องประสิทธิภาพในด้านการสอน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับคณะศึกษาศาสตร์ในอนาคต โดยแบ่งการศึกษาเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ใช้แบบสอบถามปลายเปิดถามผู้เชี่ยวชาญ ขั้นที่ 2 จัดการอภิปรายเพื่อจัดอันดับความสำคัญ และขั้นที่ 3 เปรียบเทียบผลของแบบสอบถามกับการอภิปราย และทำการประเมินอีกครั้งเพื่อยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า คณะศึกษาศาสตร์จะผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับการจัดการเรียนการสอน โดยจัดบรรยากาศให้คล้ายกับการสอนแบบพบหน้ากันในห้องเรียน ส่วนสมรรถนะของครูที่เป็นที่ต้องการในอนาคตสามารถจัดได้ 5 กลุ่ม คือ ด้านการวางแผนและการออกแบบสิ่งแวดล้อมที่ช่วยในการเรียนรู้ ด้านการสอนและการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี ด้านการประเมินและทดสอบ และด้านวัฒนธรรมและจริยธรรม

Shulman, L. S., & Shulman, J. H. (2004) ศึกษาพื้นฐานคุณลักษณะของครูที่มีความมุ่งมั่นในการสอน โดยศึกษาจากครูใหญ่ จำนวนร้อยละ 43 ของครูใหญ่ จากร้อยละ 69 ของโรงเรียนที่ร่วมโครงการและศึกษาจากครูจำนวนร้อยละ 44 ของครู จากร้อยละ 100 ของครูที่ร่วมโครงการ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานของครู 5 ลักษณะ คือ มีความมั่นใจสูง มีความรู้ดีมีประสบการณ์และทักษะความชำนาญการ มีทัศนคติที่ดี มีความยินดีในอาชีพทางการสอน และยังชี้ให้เห็นว่ามาตรฐานต่างๆ ที่กำหนด มีความสำคัญต่อการเรียนการสอน

Sorensen, Tyson J. (2005) ศึกษาความต้องการและสมรรถนะของครูเกษตรที่สอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 2 จากครูที่สอนวิชาเกษตรกรรมในรัฐยูทาห์ ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 78 คน พบว่าครูที่สอนเกษตรกรรมส่วนมากคิดว่าครูมีความต้องการพัฒนาความชำนาญในการทำเกษตรกรรมของนักเรียน ต้องการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และสรรหาหลักสูตรใหม่ๆ มากสอนเพื่อให้การเรียนรู้มีคุณภาพสูงขึ้น เช่น วิชาเทคโนโลยีชีวภาพ พันธุวิศวกรรม การสำรวจพื้นที่ การจัดการของเสียจากสัตว์ การควบคุมวัชพืช เป็นต้น ซึ่งครูเกษตรกรรมทุกคนจำเป็นต้องมีความสามารถในการสอนและการพัฒนาหลักสูตร

The Pennsylvania State University-University Park (2007) ศึกษากรอบการดำเนินงานของสมรรถนะครูคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะครูคณิตศาสตร์มีองค์ประกอบหลัก 4 โดเมน คือ *โดเมน A* การวางแผนและการเตรียมการประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้ คือ 1) มีความเข้าใจเกี่ยวกับประวัติศาสตร์และความเป็นมาของคณิตศาสตร์ การสื่อสารคณิตศาสตร์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการคำนวณ ทฤษฎีจำนวน ฟังก์ชัน เรขาคณิต พีชคณิตเชิงเส้น พีชคณิตนามธรรม สถิติและความน่าจะเป็น แบบจำลองทางคณิตศาสตร์ ความคิดรวบยอด และกระบวนการวิเคราะห์ปัญหา 2) สามารถแสดงความเข้าใจในทฤษฎี การค้นคว้าวิจัย วิธีการฝึกที่ดีที่สุดในการเรียนและการพัฒนาการเกี่ยวกับคณิตศาสตร์ การวางแผนการสอนที่ยืดความแตกต่างของผู้เรียน การประยุกต์และการสร้าง วิธีการสอน และเครื่องมือในการวัดประเมินผล 3) สามารถแสดงความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่เฉพาะของครู รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และกระบวนการคำนวณที่สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีความสามารถแลพัฒนาการสอนที่เป็นการสะท้อนความสามารถทางวิชาการและมาตรฐานของ Pennsylvania State University ในระดับเกรด 7-12 5) มีความสามารถออกแบบการสอนในระยะสั้น และเชื่อมโยงกับการสอนในระยะยาว มีการแสดง

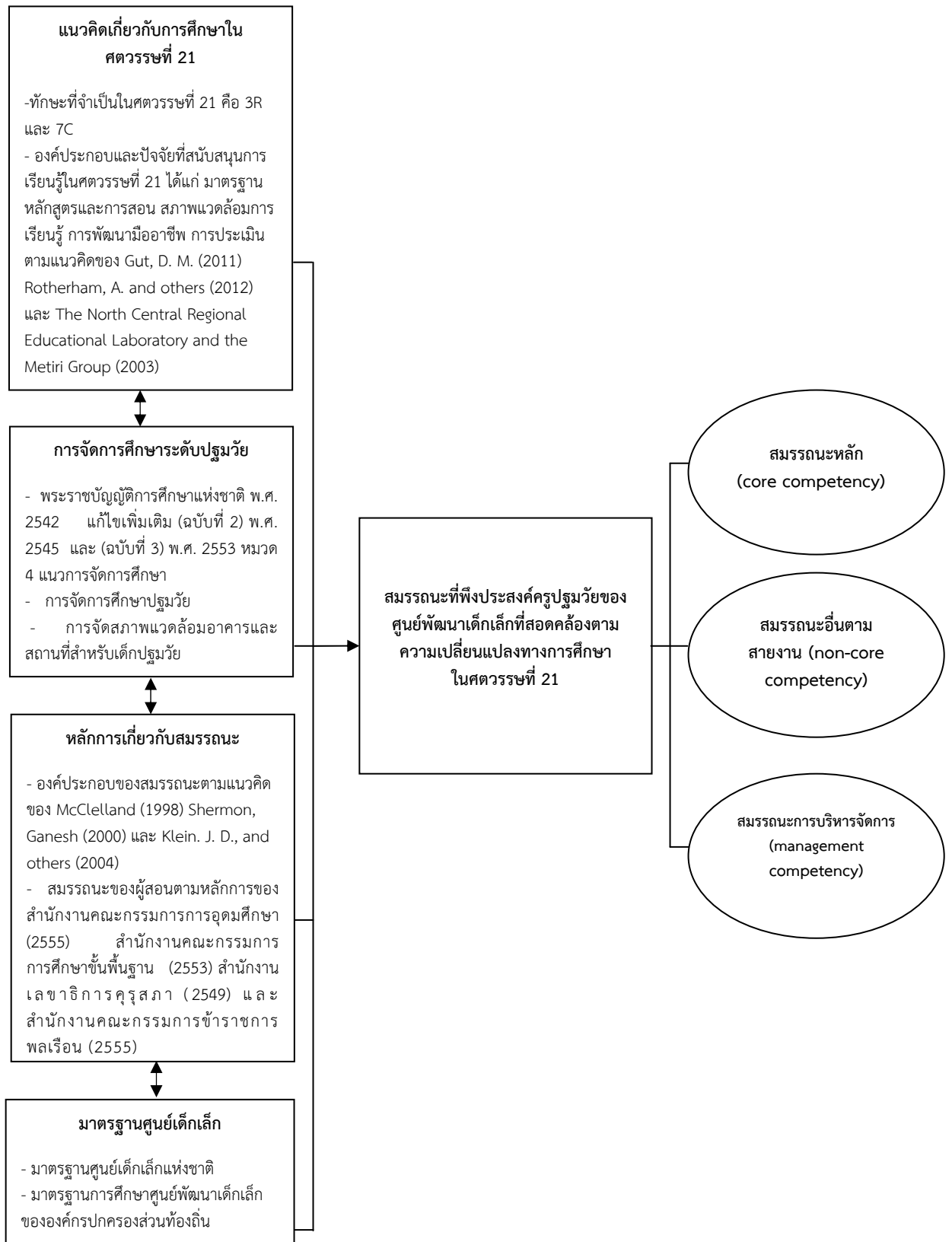
กระบวนการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนให้เป็นกระบวนการที่ทำได้ การจัดการชั้นเรียน การใช้โครงงาน การผสมผสานระหว่างเครื่องมือแบบเก่าและเทคโนโลยีใหม่ๆ และ 6) สามารถแสดงความสามารถในการออกแบบสิ่งแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติและเอื้อต่อการเรียนรู้ *โดเมน B* พฤติกรรมการสอน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้ คือ 1) มีความสามารถในการประเมินผลผู้เรียน 2) มีความสามารถในการจัดการชั้นเรียน 3) มีความสามารถในการจัดการพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน และ 4) มีความสามารถในการสื่อสาร *โดเมน C* การให้ผลสะท้อนกลับและการประเมินผลการสอน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้ คือ 1) มีกลยุทธ์ในการติดตามและตัดสินผลการสอน 2) มีความสามารถในการวิเคราะห์หาสิ่งที่เป็นการสนับสนุนและพัฒนาการเรียนการสอน 3) มีความสามารถในการตอบปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการจัดการเรียนการสอนจากผู้เรียน *โดเมน D* การกระทำที่บอกถึงความเชี่ยวชาญ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้ คือ 1) มีหลักฐานที่แสดงถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้มาโดยการเข้ารับการอบรมหรือจากสถาบัน 2) สามารถแสดงความสามารถในการสร้างและรักษาความเชี่ยวชาญได้ 3) มีหลักฐานยืนยันความเชี่ยวชาญจากองค์กรต่างๆ และ 4) ยึดหลักพฤติกรรมจริยธรรม

Kronborg, Leonie, Plunkett, Margaret (2012) ศึกษาสมรรถนะการสอนคณิตศาสตร์ของครู 2 ภาษา ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะที่ครูใช้สอน สมรรถนะใช้เตรียมการสอน และสมรรถนะที่ครูกำลังสอนมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้สมรรถนะการสอนของครูคณิตศาสตร์ที่ต้องพิจารณาจากองค์ประกอบ รวม 6 ด้าน ดังนี้ คือ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านเจตคติ 4) ด้านบุคลิกภาพ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และ 6) ด้านการวัดผลและประเมินผล

Pantic, Natasa; Wubbels, Theo (2010) ศึกษาสมรรถนะพื้นฐานของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามสมรรถนะพื้นฐานของครู ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะพื้นฐานของครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ค่านิยมและการดูแลเด็ก 2) ความเข้าใจในระบบการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา 3) ความรู้ในรายวิชาที่สอน เรื่องการสอน และหลักสูตร และ 4) การวัดและการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

## ตอนที่ 6 กรอบความคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 รวม 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตอนที่ 2 การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ตอนที่ 3 สาระเกี่ยวกับสมรรถนะ ตอนที่ 4 สาระของมาตรฐานศูนย์เด็กเล็ก ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสังเคราะห์กรอบความคิดในการวิจัย แสดงไว้ในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดของการพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การวิจัยและพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21” มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อกำหนดกรอบสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) เพื่อสร้างตัวบ่งชี้ เครื่องมือ และตรวจสอบคุณภาพของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 3) เพื่อประเมินระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) 3 กลุ่ม คือ ครูปฐมวัย ผู้บริหารศูนย์ และผู้ปกครอง และ 4) เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยรวม 3 ขั้นตอน รายละเอียดดังนี้

**ขั้นตอนที่หนึ่ง** การพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และการตรวจสอบคุณภาพสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การสืบค้นเอกสารและงานวิจัยทั้งของไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การนำสาระจากเอกสารและงานวิจัยทั้งของไทยและต่างประเทศมาวิเคราะห์จัดแยกหมวดหมู่ตามประเด็นที่กำหนด ต่อจากนั้นผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์กรอบตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดังกล่าวมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่คัดสรร การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารทั้งหมดเป็นการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

2. การพัฒนาร่างเกณฑ์การประเมินตามกรอบตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น

3. การตรวจสอบคุณภาพสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งตัวบ่งชี้หลัก ตัวบ่งชี้ย่อยจาก 2 แนวทาง ดังนี้ คือ

- 3.1) การตรวจสอบคุณภาพสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 ท่าน ทั้งนี้เกณฑ์ในการเลือกผู้เชี่ยวชาญรวม 3 ข้อ คือ 1) มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอนระดับปฐมวัยไม่ต่ำกว่า 3 ปี 2) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และ 3) มีประสบการณ์ในการทำงานหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

- 3.2) การตรวจสอบคุณภาพสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับข้อมูลเชิงประจักษ์จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียทั้ง 3 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหาร

ศูนย์ กลุ่มครูปฐมวัย และกลุ่มผู้ปกครอง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มละ 30 คน รวม 90 คน โดยตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และการนำไปใช้ขององค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ขั้นตอนที่สอง** การพัฒนาเครื่องมือประเมิน การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการประเมิน และเกณฑ์การประเมินตามตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่พัฒนาขึ้น

1.การพัฒนาเครื่องมือการประเมิน ซึ่งประกอบด้วยแบบวัดตัวบ่งชี้ตามกรอบตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.การตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของเครื่องมือการประเมินและเกณฑ์การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือการประเมินและเกณฑ์การประเมินที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยนำเครื่องมือฉบับร่างพร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อการประเมิน วัตถุประสงค์ของการประเมิน กรอบแนวคิดในการประเมิน นิยามปฏิบัติการของตัวแปร และตารางการวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรม (table of specification) ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการประเมินและเกณฑ์การประเมินด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยเป็นการตรวจสอบความครอบคลุมของข้อความถาม ความถูกต้องเหมาะสมและความชัดเจนของการใช้ภาษาในข้อความถาม และความเหมาะสมของรูปแบบของเครื่องมือการประเมินและเกณฑ์การประเมินพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม หลังจากนั้นปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการประเมินและเกณฑ์การประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาระหว่างผู้เชี่ยวชาญ โดย ค่า IOC ที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 -1.00 ดังตารางที่ 3.1

**ตารางที่ 3.1** ค่า IOC จากการพิจารณาแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ

ค่า IOC	จำนวนข้อในแบบสอบถาม
1.00	108
0.83	22
0.67	14
<b>รวม</b>	<b>144</b>

3. การตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงและอำนาจจำแนกของเครื่องมือการประเมิน โดยผู้วิจัยนำแบบประเมินที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยง (reliability) โดยทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารศูนย์ กลุ่มครูปฐมวัย และกลุ่มผู้ปกครอง กลุ่มละ 30 คน รวมจำนวน 90 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการประเมิน โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตามวิธีของครอนบาคโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าข้อมูลของทุกตัวแปรพบว่ามีค่าความเที่ยงสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาอยู่ระหว่าง 0.7814 – 0.9123 ดังตาราง 3.2

ตาราง 3.2 ค่าสัมประสิทธิ์كرونบาคแอลฟาของตัวแปรในแบบสอบถาม

ตัวแปรในแบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์كرونบาคแอลฟา
<b>สมรรถนะหลัก</b>	<b>0.9032</b>
ด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญสาขาการศึกษาปฐมวัย	0.8745
ด้านการจัดการเรียนการสอน	0.9012
ด้านการวิจัยและพัฒนา	0.8825
ด้านการพัฒนาผู้เรียน	0.9123
ด้านการพัฒนาตนเอง	0.9037
<b>สมรรถนะสมรรถนะอื่นตามสายงาน</b>	<b>0.8724</b>
ด้านการสื่อสาร	0.7814
ด้านคุณธรรมจริยธรรม	0.9026
ด้านการทำงานเป็นทีม	0.8812
ด้านการบริการวิชาการ	0.7992
<b>สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ</b>	<b>0.8326</b>
ด้านภาวะผู้นำ	0.8532
ด้านบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้	0.8127
ด้านบริหารจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0.8281
ด้านบริหารจัดการการมีส่วนร่วมกับชุมชน	0.7854

**ขั้นตอนที่สาม** การประเมินระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 กลุ่มครูปฐมวัย กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้บริหารศูนย์ และกลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้ปกครอง

ในขั้นตอนนี้ใช้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยทั้งการประเมินเชิงปริมาณ และการประเมินเชิงคุณภาพดังนี้

#### การวิจัยเชิงปริมาณ

ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างในการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จาก 4 ภูมิภาค (ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้) ภูมิภาคละ 10 ศูนย์ รวม 40 ศูนย์ วิธีการสุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอนการดำเนินการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1) ผู้วิจัยสุ่มเลือก 1 จังหวัดจากแต่ละภาค ประกอบด้วย ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (simple random sampling) ได้จังหวัด 4 จังหวัด

2) จากแต่ละจังหวัดที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 ของการสุ่มตัวอย่างกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดละ 10 ศูนย์ จาก 4 จังหวัด ภูมิภาคละ 1 จังหวัด รวม 40 ศูนย์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มครูปฐมวัย แห่งละ 5-8 คน รวม 300 คน กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้บริหารศูนย์ แห่งละ 2-3 คน รวม 120 คน และกลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้ปกครอง แห่งละ 15-25 คน รวม 900 คน รวมทั้งสิ้น 1,320 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และแบบปลายเปิด ส่วนที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

**การวิเคราะห์ข้อมูล** แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ

1) การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินด้วยค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) การประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) ทั้งหมด 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 กลุ่มครูปฐมวัย กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้บริหารศูนย์ และกลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้ปกครอง

**การวิจัยเชิงคุณภาพ**

การประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ผู้มีส่วนได้เสีย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 กลุ่มครูปฐมวัย กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้บริหารศูนย์ และกลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้ปกครอง กลุ่มละ 20 คน รวม 60 คน และกลุ่มที่ 4 คือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 ท่าน รวม 66 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกในการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ตามวัตถุประสงค์การวิจัย หลักการในการวิเคราะห์ใช้หลักการสังเคราะห์โดยการเปรียบเทียบสาระที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้ง 4 กลุ่ม สรุปรวมส่วนที่เหมือนและวิเคราะห์นำเสนอส่วนที่ต่างกัน