

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการ การเรียนรู้ให้เด็กเล็กที่มีอายุตั้งแต่ 3 - 5 ปี ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา โดยตั้งกระจายอยู่ทั่วประเทศ ในระยะเริ่มต้นการจัดตั้งสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย มีหน่วยงานรับผิดชอบ ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) กระทรวงศึกษาธิการ กรมศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาได้มีการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งได้บัญญัติให้ราชการส่วนกลางกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีหน้าที่จัดการศึกษาโดยได้ถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ กำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง (9) การจัดการศึกษา และพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น และมาตรา 42 กำหนดให้กระทรวงมหาดไทยกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถานศึกษาแห่งแรก ที่มีคุณภาพและมาตรฐานสามารถให้บริการตอบสนองชุมชนด้านการจัดการศึกษาแก่เด็กปฐมวัย อายุ 2 - 5 ขวบ อย่างทั่วถึงและเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพตามอำนาจหน้าที่ และเจตนารมณ์ของรัฐบาล

การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีโครงสร้างการบริหารงาน โดยแบ่งมาตรฐานออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4) ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน และ 6) ด้าน

ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559, หน้า 1) ทุกส่วนมีความสำคัญ และความจำเป็นต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยกันทั้งนั้น แต่ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประการหนึ่ง คือ ด้านบุคลากร โดยบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ ที่รับผิดชอบงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ทั้งนี้เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพ ในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559, หน้า 13) และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของผู้เรียนมากที่สุด คือ ครูซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูจำเป็นต้องมีสมรรถนะสูง ซึ่งไม่จำเพาะเพียงการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนเท่านั้น แต่ต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพและอยู่ในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการขององค์กร

ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียน เป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญต่อมาตรฐานทางการศึกษาของผู้เรียน เป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดเด็กมากที่สุดเมื่อเด็กอยู่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูต้องมีความตั้งใจ มีความอดทน และควรได้รับการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองเสมอ เพื่อให้ทันต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ไม่มีวันหยุดนิ่ง สังคมโลกเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ องค์กรทางศึกษา จึงต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยพึงตระหนักว่า คุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพครูเป็นหลัก ครูจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจุบันสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ส่วนมาตรฐานและวิद्यฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นท้องถิ่น ได้กำหนดสมรรถนะมาเป็นเครื่องมือในการประเมินผลปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยกำหนดสมรรถนะหลักที่ใช้ในการปฏิบัติงานไว้ 5 ข้อ ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4) การบริการเป็นเลิศ 5) การทำงานเป็นทีม ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน สำหรับตำแหน่งในสายการสอนกำหนดไว้ 3 ข้อ ประกอบด้วย

1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559, หน้า 133 - 134)

สมรรถนะ คือ คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น ส่วนสมรรถนะครู หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทิศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น สมรรถนะ มุ่งประกอบ 3 ประการ คือ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skills) และ 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) สมรรถนะ มี 2 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core competency) และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) การนำสมรรถนะมาเป็นเครื่องมือในการประเมินครู เนื่องจากสมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู เพราะจะช่วยให้ครูมีองค์ความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกประการยังเป็นตัวช่วยที่ทำให้ครูได้ทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ระดับไหน และจะพัฒนาสมรรถนะด้านใด ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

จากข้อมูลปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดอ่างทอง มีจำนวน 119 แห่ง ประกอบด้วยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 71 แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาล จำนวน 48 แห่ง สภาพปัญหาของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน ยังมีความแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละท้องถิ่นที่ ศักยภาพและความสามารถในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่นั้นๆ และจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาโดย สมศ. รอบที่ 3 พ.ศ. 2554 - พ.ศ. 2558 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลไชโย พบว่า สถานศึกษามีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุงเร่งด่วน ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 8 เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกายสมวัย ตัวบ่งชี้ที่ 10 เด็กมีพัฒนาการด้านสังคมสมวัย และผลการประเมินที่อยู่ในระดับพอใช้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 12 เด็กมีความพร้อมศึกษาต่อในขั้นต่อไป จากผลการประเมินดังกล่าว แสดงให้เห็นปัญหาของผู้เรียน และการบริหารจัดการภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลไชโย ซึ่งเป็นเพียงแห่งหนึ่งเท่านั้น สามารถสะท้อนถึงศักยภาพการเรียนรู้มาจากคุณภาพของครู ซึ่งครูคุณภาพจะเป็นตัวขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาร่วมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการผลิตครู กำกับดูแลคุณภาพครูจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีสมรรถนะ ซึ่งสมรรถนะของครูอันแสดงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของครูจะช่วยเอื้อต่อการปฏิบัติงานใน

หน้าที่รับผิดชอบ และส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จได้ ประกอบกับผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการของพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 6 คน สังกัด เทศบาลตำบลไชโย ย้อนหลัง 2 ปี คือ รอบการประเมินตุลาคม พ.ศ. 2559 - ตุลาคม พ.ศ. 2561 ผลการประเมินอยู่ในระดับดี ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของครูให้อยู่ในระดับดีมาก หรือ ดีเยี่ยม ให้มีความเป็นเลิศ ตามนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการยกระดับ มาตรฐานการเรียนการสอนและกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั่วประเทศ เพื่อมุ่งหวังพัฒนาเด็ก เล็กทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา พร้อมเติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าของ ประเทศต่อไป และจากงานวิจัยที่ศึกษา เรื่องการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย ตามมาตรฐานการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอคลองลาน จังหวัด กำแพงเพชร ได้มีผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นมาตรฐาน และ การพัฒนาบุคลากร ทั้งในด้านจำนวนบุคลากร และคุณภาพของบุคลากร ต้องมีการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน รวมถึงเป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป (สังคม วงภูธร, 2552, บทคัดย่อ) นอกจากนี้ ปัญหาทางด้านการบริหารงานบุคลากรที่พบ คือ การพัฒนาบุคลากรที่ไม่ตรงตามความต้องการ ไม่สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา ไม่มีรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่ชัดเจน มีเพียงการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ของหน่วยงานจาก กระทรวง กรม ที่จัดขึ้นมาเท่านั้น

จากสภาพปัญหา และผลงานวิจัย แสดงให้เห็นว่า ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ผู้วิจัยจึงมุ่งสร้างแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง โดยใช้แนวทางการพัฒนาตามกระบวนการพัฒนา บุคลากร ซึ่งประกอบด้วย การสำรวจและกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การวางแผน การพัฒนาบุคลากร การคัดเลือก ออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนา และการประเมินผลการ พัฒนาบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในการนำไปเป็นแผนนโยบายในการปรับปรุงคุณภาพครูและสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนา สมรรถนะของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงของแนวทาง การพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง

ความสำคัญของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญต่อผู้บริหารท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งจะได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายในการปรับปรุงคุณภาพครู และสามารถจัดทำเป็นคู่มือแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. การวิจัยครั้งนี้จะช่วยให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ทางการพัฒนาสมรรถนะของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในประเทศไทยยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการสร้างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง

ประชากร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ผู้วิจัยได้กำหนดให้มีคุณสมบัติ คือ ผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงตัว (Purposive sampling) (สุทธิวรธรรม ตันตริจนาวงศ์ และคณะ, 2553, หน้า 142) ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด คือ ผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้อำนวยการกองการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง

ประชากร ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือผู้ที่ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง จำนวน 119 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือผู้ที่ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง จำนวน 92 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05 แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

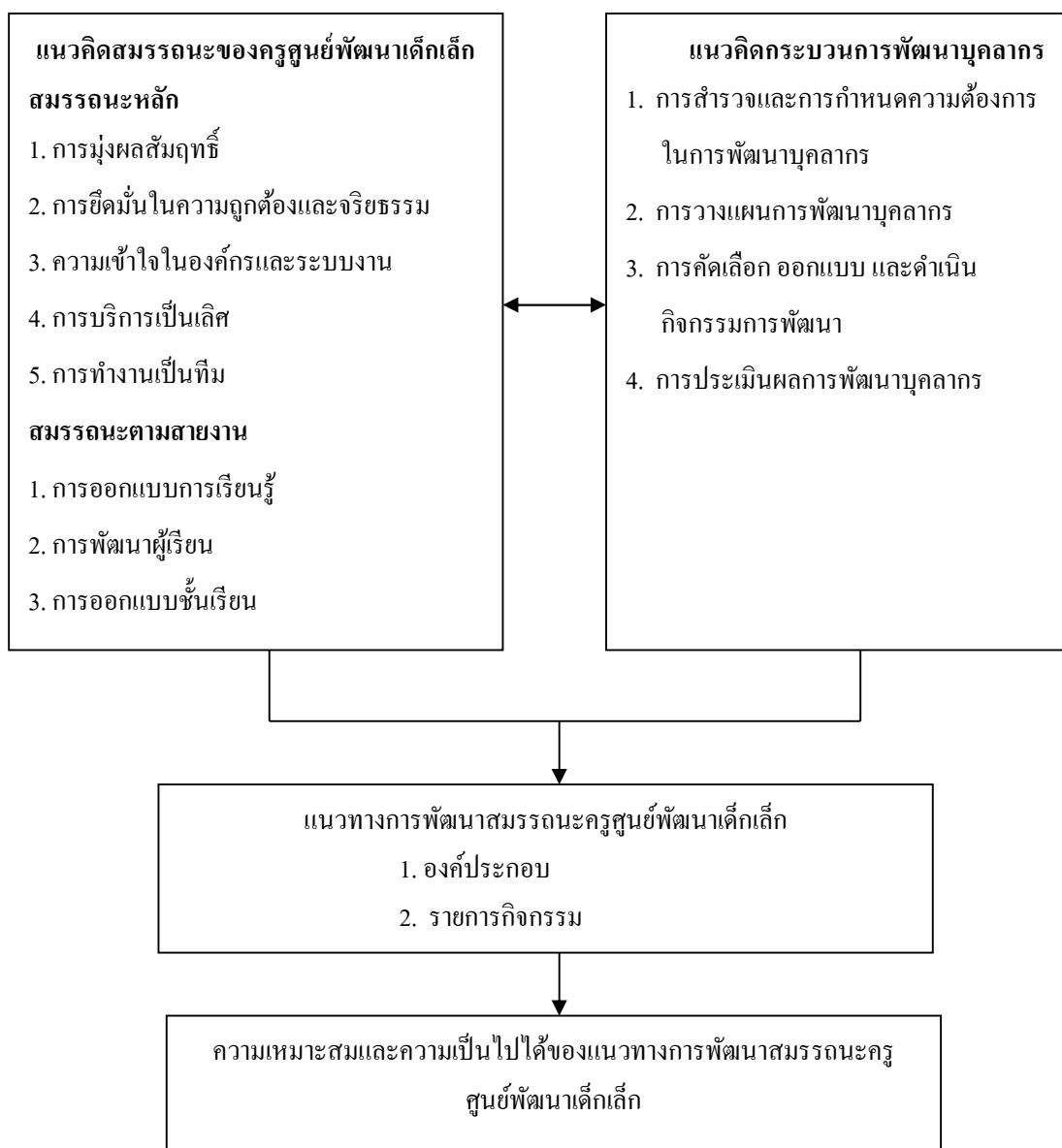
ขั้นตอนที่ 1 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง

ขั้นตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ประการ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3) ความเข้าใจองค์กรและระบบงาน 4) การบริการเป็นเลิศ 5) การทำงานเป็นทีมและสมรรถนะตามสายงาน 3 ประการ คือ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียนและศึกษาแนวคิดกระบวนการพัฒนาบุคลากรของ ญาโณทัย สายทิ (2553, หน้า 21) และวิภาวดี ดวงสูงเด่น (2555, หน้า 38) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การสำรวจและการกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร 2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร 3) การคัดเลือก ออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนา 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

จากนั้นจึงนำมาสร้างเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบและรายการกิจกรรมการดำเนินงานที่ครอบคลุมทุกองค์ประกอบของสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสุดท้ายจึงทำการประเมินคุณภาพของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามเกณฑ์ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมของครูที่จะมีประโยชน์ต่อครูในการประกอบวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคมและร่างกาย องค์กรประกอบของสมรรถนะประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน รวม 8 สมรรถนะ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติ ถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน หมายถึง ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตน และของหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้ รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรับรองการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน

4. การบริการเป็นเลิศ หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การมีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ความร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด

6. การออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง การมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ตลอดจนการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

7. การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การมีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต การปลูกฝังการเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจความเป็นไทย และการจัดระบบดูแล ช่วยเหลือให้กับผู้เรียน

8. การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดหาข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

กระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบ โดยมีกระบวนการทั้งหมด 4 ขั้นตอน คือ การสำรวจและการกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือก ออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนา การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

1. การสำรวจและการกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง สิ่งที่ได้รับการพัฒนาต้องการเพิ่มศักยภาพของตนเอง โดยสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาครู วิเคราะห์ความจำเป็นที่ต้องการให้พัฒนา การศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานและคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา การประเมินคุณภาพและมาตรฐานครู และการจัดครูเข้ารับการพัฒนาตามความต้องการจำเป็น

2. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกำหนดนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาครูที่มุ่งพัฒนาตัวครูที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด มีการนำข้อมูลที่มาจากปัญหา ความต้องการมากำหนดแผนงาน/โครงการพัฒนา โดยกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมต่าง ๆ ในแผนพัฒนาการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน

3. การคัดเลือก ออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนา หมายถึง ขั้นตอนการพิจารณาว่าโครงการพัฒนาบุคลากรซึ่งจะจัดขึ้นนั้นควรจะมีลักษณะอย่างไร เช่น ในแง่ของหลักสูตร วิธีการกิจกรรม และรายละเอียดอื่น ๆ เป็นต้น ทั้งนี้การพิจารณา จะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลักสำคัญ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้เป็นอย่างดีที่สุด

4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การตรวจสอบข้อมูลทั้งหมดในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบุคลากรว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ และจะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงและดำเนินการในการพัฒนาเพื่อให้การดำเนินการทุกขั้นตอนได้ผล จึงต้องมีหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อการประเมินผลการพัฒนาโดยใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ เพื่อรายงานผลการประเมินต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทราบต่อไป

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู หมายถึง ชุดของกิจกรรมการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งจำแนกตามองค์ประกอบของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน รวมทั้งสิ้น 8 องค์ประกอบ 56 รายการกิจกรรม ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง โดยการสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู หมายถึง การพิจารณาว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมกับบริบทการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มากน้อยเพียงใด

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู หมายถึง การพิจารณาว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สร้างขึ้นมีความเป็นไปได้ในการนำแนวทางไปปฏิบัติได้จริง มากน้อยเพียงใด

ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง

หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้รับผิดชอบในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดอ่างทอง หมายถึง สถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้กับเด็ก อายุระหว่าง 2 - 5 ปี ปัจจุบันมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง จำนวน 119 แห่ง แยกเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาล จำนวน 48 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 71 แห่ง

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

1. หัวหน้าศูนย์ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถนำแนวทางไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครู ภายใต้บริบทของสถานศึกษาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. หน่วยงาน สถานศึกษาอื่น สามารถนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของตนเอง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น