

แนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์

Guidelines for Teacher Development of Model Child

Development Centers in Surin

ปิยนันท์ พูลโสภาก

สาขาวิชาการศึกษาระดับปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

Piyanun Phulsopha

Early childhood education, Faculty of Education, Surindra Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ 3) เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ กลุ่มเป้าหมาย คือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์สังกัดกรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่นจาก 17 อำเภอจำนวน 18 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ครู ครูพี่เลี้ยง และผู้ดูแลเด็กจำนวน 263 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์เป็นแบบสอบถามแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า Rating scale 5 ระดับ ของลิเคิร์ท 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) 3) แบบประเมินความเหมาะสมความมีประโยชน์และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัจจุบันแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะด้านปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครูและผล

สะท้อนกลับจากการพัฒนาครู และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ โดยเฉพาะด้านกระบวนการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2) แนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ จากการประเมินความต้องการจำเป็น (PNI modified) ของการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ พบว่าความสำคัญต้องการจำเป็น โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก (1) กระบวนการพัฒนาครู (2) ผลผลิตการพัฒนาครู (3) ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู ได้ร่างแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ ประกอบด้วย 3 แนวทางหลัก 30 แนวทางย่อย

3) ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ ทั้งด้านกระบวนการพัฒนาครู ผลผลิตการพัฒนาครู และผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู ในด้านความเหมาะสมความมีประโยชน์ และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก และสามารถนำไปใช้ได้

คำสำคัญ: ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แนวทางการพัฒนาเด็กปฐมวัย การพัฒนาครู

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current and desirable conditions of teacher development of the Model Child Development Center, Surin. 2) to study the guidelines for developing the Model Child Development Center's teachers in Surin. 3) to

evaluate the guidelines for Teacher development of a model child development center in Surin province target audience. It is a model child development center in Surin Province under the Department of Local Administrative Promotion from 17 districts of 18 locations. Sub-district administrative organization administrators, teachers, mentors and child caregivers consisted of 263 children. The research instruments were 1) a questionnaire on the current state and the desirable condition of teacher development in the model child development center in Surin Province. Rating scale 5 levels of Likert. 2) In-Depth Interview form 5 experts received a semi-structured interview form. (Semi-structured Interview). 3) Assessment form for appropriateness, usefulness and feasibility of teacher development guidelines of the Model Child Development Center in Surin Province from 5 experts. The statistics used in the research were mean, standard deviation and the need priority index value is needed

The results of the research were as follows:

1) Current conditions, guidelines for teacher development of the Model Child Development Center in Surin Province. Overall, at a low level especially in terms of inputs in teacher development and feedback from teacher development. and desirable conditions of teacher development in the Model Child Development Center in Surin Province especially in the aspect of teacher development process with the highest average.

2) Teacher development guidelines of the Model Child Development Center, Surin Province. From the Needs Assessment (PNI modified) of teacher development, model child development center, Surin province. found that the importance was needed The top three rankings were arranged

in descending order: (1) teacher development process, (2) teacher development output, (3) feedback from teacher development. has drafted guidelines for teacher development of model child development centers in Surin province, consisting of 3 main guidelines, 30 sub-approaches.

3) Results of assessment of teacher development guidelines for model child development centers in Surin both in the process of teacher development teacher development output and the feedback from teacher development in terms of suitability usefulness and possibility at a high level and can be used.

Keywords: Guidelines for Teacher Development, Child Development Centers, Early Childhood, Teacher Development

ความเป็นมาของการทำวิจัย

ครูเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพราะครูเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเนื่องจากสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาครูและเตรียมครูที่จะเข้าสู่วิชาชีพให้มีสมรรถนะสูง เพราะครูต้องพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นการศึกษาและพัฒนาครูเพื่อเพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างครูให้บังเกิดศักยภาพทางสมรรถนะที่สูงก้าวสู่ความเป็น “ครูมืออาชีพ (Professional Teacher)” ที่แท้จริง ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ทุกประเทศทั่วโลกได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษา (Educational Reformation) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มาตรฐาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและการศึกษาของชาติ เพราะครูเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้น การพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพสูงสุดจึงเป็น

สิ่งสำคัญที่ต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพราะการพัฒนาครูจะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ กล่าวคือ 1) การพัฒนาครูช่วยยกระดับคุณภาพและวิธีการทำงานของครูให้มีสมรรถภาพในการสอน เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาครูช่วยประหยัดเวลาและลดความสูญเปล่าทางวิชาการ เพราะครูสามารถใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ 3) การพัฒนาครูช่วยให้ครูได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น 4) การพัฒนาครูช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เพราะครูได้รับการพัฒนาอย่างดีและต่อเนื่อง จะมีความเข้าใจในงานการสอนและงานอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี 5) การพัฒนาครูช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ทำให้ครูทุกคนได้มีโอกาสดำเนินงานไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ดีขึ้น 6) การพัฒนาครูช่วยให้ครูมีความรู้เทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงานและเครื่องมือเครื่องใช้ คณะกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ (National Early Childhood Development Board, 2019) ได้กำหนดคุณสมบัติของครูปฐมวัยต้องจบระดับอนุปริญญาเป็นอย่างน้อย และในแต่ละปีต้องผ่านการอบรมเสริมความรู้ปีละไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง สำหรับครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนของการศึกษา คือ จบปริญญาตรีทางการศึกษาปฐมวัย และเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการฝึกอบรมทุกปีเพื่อพัฒนาตนเองให้ทันข้อมูลข่าวสารทางการศึกษาปฐมวัย สำหรับผู้ที่ไม่ได้จบทางด้านการศึกษาปฐมวัยโดยตรง ควรมีการฝึกอบรมระหว่างการทำงานให้เข้าใจและทำงานได้ดีกับเด็กปฐมวัย กล่าวโดยสรุป การพัฒนาครูเป็นการดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมความรู้ ทักษะความสามารถ ให้บังเกิดสมรรถนะที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อวิชาชีพ การพัฒนาครูเป็นงานที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพราะการพัฒนาครูจะช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ช่วยประหยัดเวลาและลดความสูญเปล่า ทำให้รู้งานและทำงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูก้าวทันความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยเฉพาะในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน เมื่อคุณภาพครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูที่มี

คุณภาพจะส่งผลต่อนักเรียนที่มีคุณภาพ ครูจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข คุณภาพครูผู้สอนถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และจากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 (Office of the Education Council, 2017) ที่ให้ความสำคัญต่อการผลิต พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากคุณภาพครูส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน แต่สภาพปัจจุบันพบว่าการพัฒนาครูจัดตามความต้องการของผู้ดำเนินการซึ่งไม่ตรงตามความต้องการและความจำเป็นของครู การพัฒนาครูจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ในการพัฒนาศูนย์ปฐมวัยต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เห็นความสำคัญในการศึกษา วิเคราะห์ พัฒนา และแสวงหารูปแบบ แนวทางการพัฒนาครูปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบให้เป็นระบบ ให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงมหาดไทย ที่ได้ตั้งเป้าหมายจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดละ 1 แห่ง ที่คัดเลือกว่ามีคุณภาพเหมาะสมที่จะเป็นต้นแบบในแต่ละจังหวัด และให้การสนับสนุนในส่วนต่างๆ แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบเพื่อให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ จะได้เป็นต้นแบบสำหรับศูนย์อื่นๆ ในจังหวัดที่ต้องการขยายผลไปอีกประมาณ 16,206 แห่ง และในปี 2565 จังหวัดสุรินทร์มีแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ปฐมวัยต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ ให้มีคุณภาพและสามารถเป็นต้นแบบให้ศูนย์อื่นๆ ในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน การพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และความท้าทายของการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ รวมไปถึงแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และเพื่อใช้เป็นแนวทางการยกระดับสมรรถนะครูคุณภาพ ทำให้การขับเคลื่อนเพื่อการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ จังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย 3 ระยะคือ

ระยะที่ 1 การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญต้องการจำเป็น (PNI Modified) ที่มีคะแนนสูงสุด 3 อันดับแรกในแต่ละประเด็นมาจัดทำเป็นร่างแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อประกอบและยืนยันร่างที่ผู้วิจัยได้ร่างขึ้นมา

ระยะที่ 3 การตรวจสอบประเมินแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ เพื่อพัฒนาเป็นแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ จังหวัดสุรินทร์ สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จาก 17 อำเภอ จำนวน 18 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ครู ครูพี่เลี้ยง และผู้ดูแลเด็ก จำนวน 263 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ ใน 4 ประเด็นคือ

ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาครู ผลผลิตการพัฒนาครู และผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ จังหวัดสุรินทร์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท

2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ จากประเด็น ปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนาครู และผลผลิตจากการพัฒนาครู ซึ่งได้มาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ได้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

3. แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งได้มาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

4. ผู้วิจัยได้เสนอขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2565 เลขรหัส HE 652002 โดยยึดหลักเกณฑ์ตามคำประกาศของเฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) และแนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH GCP) โดยรายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัยทุก 6 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยจะนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์จากนั้น นำแบบสอบถามมาใส่รหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นนำคะแนนที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) = 0.95

2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัย ดำเนินการโดยรวบรวมและสรุปประเด็นสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ โดยใช้

วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการบรรยาย

3) การวิเคราะห์สรุปแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ จากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยเรียงลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index (PNI Modified)

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผลเป็นระยะเพื่อให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ จากแบบสอบถามดังนี้

1.1 องค์ประกอบของการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักคือ ด้านที่ 1) ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครู ด้านที่ 2) กระบวนการพัฒนาครู ด้านที่ 3) ผลผลิตการพัฒนาครู และด้านที่ 4) ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนา

1.2 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.33$ S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันด้านที่ 1 ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครู และด้านที่ 4 ผล

สะท้อนกลับจากการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.34$ S.D. = 0.88) และด้านที่ 2 กระบวนการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.31$ S.D. = 0.85)

1.3 สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$ S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ ด้านที่ 2 กระบวนการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.62$ S.D. = 0.59) และ ด้านที่ 1 ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.90$ S.D. = 0.88)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์จากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

2.1 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index (PNI modified) ในแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ ใช้ผลการวิเคราะห์ 3 อันดับแรกโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังต่อไปนี้ คือ 1) ด้านปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครู 2) ด้านกระบวนการพัฒนาครู 3) ด้านผลผลิตการพัฒนาครู 4) ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์

การพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		PNI	แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.		
1. ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครู	2.34	0.88	น้อย	3.90	0.88	0.308	มาก
2. กระบวนการพัฒนาครู	2.31	0.85	น้อย	4.62	0.59	0.322	มากที่สุด
3. ผลผลิตการพัฒนาครู	2.33	0.86	น้อย	4.15	0.74	0.321	มาก
4. ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู	2.34	0.88	น้อย	4.10	0.76	0.317	มาก
รวม	2.33	0.86	น้อย	4.19	0.74	0.317	มาก

2.2 สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้ผลดังนี้

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ จากประเด็น ปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนาครู และผลผลิตจากการพัฒนาครู จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนโดยดำเนินการตามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ได้มีการนัดวัน เวลาในการลงไป

สัมภาษณ์อย่างชัดเจน ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ผู้วิจัยได้สรุปการสัมภาษณ์เป็นความถี่ในการกล่าวถึงแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ จะเห็นได้ว่าผู้เชี่ยวชาญด้านปฐมวัยมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นเพราะครูปฐมวัยจังหวัดสุรินทร์มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการพัฒนาเด็ก ครู

ศูนย์พัฒนาเด็กส่วนใหญ่ไม่ได้จับคู่ออกปฐมวัย การอบรมพัฒนาเป็นช่องทางหนึ่งในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยเฉพาะควรเน้นการอบรมที่ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง Active Learning ฝึกการพัฒนาตนเอง พัฒนานวัตกรรม พัฒนาเทคนิควิธีการสอน และควรจัดให้มีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพ พัฒนาศักยภาพที่ดีขึ้น

2.3 สรุปผลการยกย่องจากแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ได้ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ เรียงลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index (PNI Modified) ตามแนวทั้ง 3 ด้าน ได้ร่างแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์

ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ 3 ด้าน จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ในด้านความเหมาะสม ความมีประโยชน์ และความเป็นไปได้ โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย 3 แนวทางหลัก และ 30 แนวทางย่อยซึ่งยกย่องโดยผู้วิจัย ดังนี้

3.1 ด้านกระบวนการพัฒนาครู ประกอบด้วยแนวทางย่อย 15 แนวทาง ดังนี้ 1) ความต้องการพัฒนาครูของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) มีการประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและเตรียมการพัฒนาครู 3) นำสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาครู 4) จัดการประเมินความรู้ก่อนการพัฒนาครู 5) มีการดำเนินการพัฒนาครูโดยใช้กิจกรรมอบรมฝึกปฏิบัติการ 6) ดำเนินการเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้กับครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 7) ส่งเสริมและจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนความรู้ตามหน่วยงานทางการศึกษาปฐมวัย 8) ประเมินผลงานจากการฝึกอบรมของครู 9) จัดประเมินความรู้ภายหลังการพัฒนาครู 10) ประเมินความพึงพอใจของครูผู้เข้ารับการพัฒนา 11) ใช้เทคนิค Coaching ในการให้ความรู้และการเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครู 12) ติดตามผลการอบรมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกลุ่มเป้าหมาย 13) ประเมินความสอดคล้องระหว่างแผนการพัฒนาครูและผลการดำเนินงานพัฒนาครู 14) ประเมินความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และผลการดำเนินงานพัฒนาครู และ 15) ประเมินและพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาครู

3.2 ด้านผลผลิตการพัฒนาครู ประกอบด้วยแนวทางย่อย 10 แนวทาง ดังนี้ 1) ครูมีความพึงพอใจต่อวิธีการพัฒนาครู 2) ครูได้รับความรู้และมีทักษะจากการพัฒนาที่มีความเพียงพอต่อการพัฒนาการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย 3) ครูจะทำสื่อประกอบการจัดประสบการณ์เพิ่มขึ้น 4) ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการจัดประสบการณ์ 5) ครูพัฒนาตนเองและมีวิทยฐานะเพิ่มขึ้น 6) ครูพัฒนาตนเองและมีวุฒิทางการศึกษาเพิ่มขึ้น 7) ครูมีผลงานในการพัฒนาผู้เรียนในการจัดประสบการณ์โดยใช้สื่อที่ผลิตและสามารถทำวิจัยพัฒนาผู้เรียนประกอบการพัฒนาครูเพิ่มขึ้น 8) เครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมร่วมกันทางด้านวิชาการมากขึ้น 9) ครูเข้าใจและสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น และ 10) ครูมีความรับผิดชอบทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล และมีการสื่อสารทางวิชาการผ่านระบบเครือข่ายครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.3 ด้านผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู ประกอบด้วยแนวทางย่อย 5 แนวทาง ดังนี้ 1) ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ 2) หน่วยงานของท่านดำเนินการประเมินความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ 3) หน่วยงานของท่านประเมินความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับบริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4) หน่วยงานของท่านและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการนำปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงานพัฒนาครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงาน และ 5) หน่วยงานของท่านดำเนินการประเมินความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์

1.1 สภาพปัจจุบันแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ 1 ปัจจัย

นำเข้าในการพัฒนาครู และด้านที่ 4 ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดระบบการจัดทำแผนพัฒนาครูผู้สอนระดับปฐมวัย ขาดระบบการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ขาดงบประมาณเพื่อการพัฒนาครู และขาดระบบการจัดเตรียมปัจจัยสนับสนุนโครงการพัฒนาด้านบุคลากร ด้านสถานที่ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยและความเพียงพอต่อการใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Suwannathen & Chalakbang (2016) ที่กล่าวว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาปฐมวัย ที่สำคัญคือการที่ผู้บริหารดำเนินงานพัฒนาวิชาชีพครูด้วยวิธีต่างๆ เช่น 1) จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูภายในโรงเรียนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง 2) ส่งเสริมครูให้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์และการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก 3) เสนอแนะให้ครูจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพครูของตนเองในระยะ 5 ปี และ 4) จัดหาวัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรหรือปัจจัยต่างๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู ดังนั้นการที่บุคลากรของโรงเรียนมีความรู้ความสามารถด้านวิชาการที่เพียงพอต่อการทำหน้าที่สอน การได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ การได้รับการเสริมสร้างประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง และการได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรตระหนักและให้ความสำคัญ ส่วนด้านผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู ซึ่งพบว่าในสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกันนี้อาจเนื่องมาจากการขาดระบบการดำเนินการติดตามประเมินผลสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาลตำบล และผลการดำเนินงานกับบริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nachomthon (2016) ที่กล่าวถึงแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรเน้นการวางแผนการนิเทศการศึกษาครู ผู้ดูแลเด็ก ควรมีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติการนิเทศ เครื่องมือนิเทศ และดำเนินการนิเทศ

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าสภาพที่พึงประสงค์ ด้านที่ 2 กระบวนการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ชี้ให้เห็นว่า ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบส่วนใหญ่มีความต้องการได้รับการพัฒนาผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การชี้แนะให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการศึกษาดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะครูเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา ครูเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเนื่องจากสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาครู และเตรียม ครูที่จะเข้าสู่วิชาชีพให้มีสมรรถนะสูงขึ้น เพราะครูต้องพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่างๆได้ในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นกระบวนการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างครูให้บังเกิดศักยภาพทางสมรรถนะและก้าวสู่ความเป็น “ครูมืออาชีพ (Professional Teacher)” ที่แท้จริงต่อไป Panich (2013) ได้กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง จะช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู 6 ประเด็นคือ 1) ทำให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรู้เพิ่มขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น 2) การพัฒนาครูช่วยให้เกิดการประหยัดเวลาและลดความสูญเปล่าทางวิชาการ เพราะครูได้รับการพัฒนาจนเป็นครูที่มีคุณภาพนั้นย่อมไม่ทำสิ่งใดผิดพลาดต่างๆ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการสอนนักเรียนได้ผลเต็มที่และตรงตามจุดประสงค์ และ 3) การพัฒนาครูช่วยให้ครูได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูบรรจุใหม่ หรือครูที่ย้ายไปทำการสอนที่แห่งใหม่ 4) การพัฒนาครูช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา 5) การพัฒนาครูช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานดีขึ้น 6) การพัฒนาครูช่วยให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงานและเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์

2.1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดเรียงลำดับและเลือกค่าดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ที่มีคะแนนสูงสุด 3 อันดับแรกในแต่ละด้านมาเป็นแนวทางการพัฒนาครูศูนย์

พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นด้วยวิธี Priority Need Index แบบปรับปรุงโดยใช้สูตร (PNI Modified) จะพบได้ว่า ด้านกระบวนการพัฒนาครูมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ลำดับต่อมาคือด้านผลผลิตการพัฒนาครู และ ด้านผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู ที่เป็นเช่นนี้เพราะยุทธศาสตร์การพัฒนาครูทั้งระบบเน้นรูปแบบของการสร้าง/พัฒนาองค์ความรู้แนวใหม่ (Types of New Knowledge) ที่จะส่งผลสำเร็จต่อการเรียนรู้ ครูจำเป็นต้องได้รับทักษะ ความรู้ที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ๆที่จะนำไปจัดกระบวนการเรียนการสอนและในขณะเดียวกันครูต้องมีความสามารถที่จะจำแนกองค์ความรู้ใหม่ๆเหล่านั้นเพื่อนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนการสอนได้อีกด้วย ดังที่ กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการปฏิรูประบบการพัฒนาครู เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ.2560 – 2579 (Office of the Nation Economic and Social Development Council, 2017) เป็นประเทศพัฒนาแล้ว นอกจากนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในขณะนั้น นายแพทย์ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ มีนโยบายการพัฒนาครูเพื่อเชื่อมโยงกับวิทย์ฐาน โดยให้ความสำคัญกับ "ระยะเวลา" ในการทำงานส่งเสริมความชำนาญในระยะเวลาหนึ่งเชื่อมโยงกับการอบรมพัฒนาตนเอง และจัดสรรงบประมาณการพัฒนาตนเองให้ครู คนละ 10,000 บาท/คน/ปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเอง (Ministry of Education, 2021)

2.2 ผลการร่างแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดเรียงลำดับและเลือกค่าดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น (PNI modified) ที่มีคะแนนสูงสุด 3 อันดับแรกในแต่ละประเด็นมาเป็นร่างแนวทางการพัฒนาครู สรุปได้ร่างที่มีแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก 30 แนวทางย่อย และได้นำร่างนี้ไปใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

2.3 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนโดยดำเนินการตามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ได้มีการนัดวัน เวลาในการลงสัมภาษณ์อย่างชัดเจน ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี จะเห็นได้ว่าผู้เชี่ยวชาญด้านปฐมวัยมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นเพราะครูปฐมวัยจังหวัดสุรินทร์มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการพัฒนาเด็ก ครูศูนย์พัฒนาเด็กส่วนใหญ่ไม่ได้จบวุฒิปริญญาเอกปฐมวัย การอบรมพัฒนาเป็นช่องทางหนึ่งในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยเฉพาะควรเน้นการอบรมที่ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง Active Learning ฝึกการพัฒนาตนเอง พัฒนานวัตกรรม พัฒนาเทคนิควิธีการสอน และควรจัดให้มีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพ พัฒนาศักยภาพที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ.2560 – 2579 (Office of the Nation Economic and Social Development Council, 2017) ในเป้าหมายที่ 7 ด้านการพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานโดยกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการผลิตครูและพัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และกำหนดแผนงานการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและแผนการส่งเสริมการจัดการศึกษาปฐมวัยและกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญคือครู บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3. การประเมินแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ในด้านความเหมาะสม ความมีประโยชน์ และความเป็นไปได้ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

3.1 กระบวนการพัฒนาครู อยู่ในระดับ 4.62 เป็นแนวทางที่แสดงให้เห็นว่ากระบวนการพัฒนาครูตั้งแต่การวางแผน ดำเนินงาน ประเมินและปรับปรุง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตลอดจนการสร้างนวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ และแนวคิดในการพัฒนาครูมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบเป็นกระบวนการแบบชี้แนะ (Coaching) จะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการพัฒนาครูยุคใหม่สู่การจัดการฐานสมรรถนะที่

เน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม 4 ด้าน ได้แก่ 1) การคิดนอกกรอบ 2) ต่อยอดเป็นการคิดอย่างมีวิจารณญาณและแก้ปัญหาเองได้ 3) การสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และ 4) การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ดังที่สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท) กระทรวงศึกษาธิการ (Ministry of Education, 2021) ได้นำร่องขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และกำหนดกรอบการพัฒนาหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาแนวทางวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่วัดการนำไปประยุกต์ใช้ การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา มากกว่าการวัดความจำ และผลจากกระบวนการพัฒนาครูจะช่วยยกระดับคุณภาพครูให้สามารถปรับกระบวนการเรียนเปลี่ยนกระบวนการสอนโดยเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ (Passion) ให้ผู้เรียน สอนให้รู้จักสงสัย (Curiosity) สอนให้จินตนาการ (Imagination) และสอนให้เด็กเป็นคนกล้าคิด (Critical thinking) ดังที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูแนวใหม่ สอดคล้องกับ Nureak (2021) ได้กำหนดหลักการกระบวนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 1) การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน 2) การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การพัฒนาต้องมุ่งเน้นลักษณะ Site Based Development หรือ School Based Development (SBD) 4) การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล 5) การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา 6) การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปของเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ 7) การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 8) การพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

3.2 ผลผลิตการพัฒนาครู อยู่ในระดับ 4.15 เป็นแนวทางแสดงให้เห็นถึงระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาครู การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน ครูมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะที่เพิ่มขึ้น สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู มีความมั่นใจในการนำไปใช้ เห็นคุณค่าประโยชน์ของสิ่งที่ดี และนำไปสู่การพัฒนาตนเองและวิทยฐานะที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนภายหลังจากการพัฒนาเกิดเครือข่ายศูนย์

พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Panthong et. al. (2013). ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ 9 ปัจจัย คือ 1) เจตคติต่อวิชาชีพครู 2) ความรู้ทางวิชาชีพ 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4) การพัฒนาตนเอง 5) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ 6) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 7) ทีมงาน 8) วัฒนธรรมการเรียนรู้ และ 9) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และส่งผลให้ครูพัฒนาคุณลักษณะ 5 ด้าน คือ 1) ด้านคุณธรรม 2) ด้านการจัดการความรู้ 3) ด้านความรู้และทักษะ 4) ด้านเครือข่ายการจัดการความรู้ 5) ด้านคุณลักษณะและทักษะผู้เรียน

3.3 ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู อยู่ในระดับ 4.10 เป็นแนวทางแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีการประเมินความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบาย มีการนำปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินการพัฒนาครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงาน ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Siripala (2016) ที่กล่าวถึงผลสะท้อนกลับของการพัฒนาครู (Feedback) พบว่า มีความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบาย ซึ่งจะให้ผู้ดำเนินการกำหนดแนวทางการพัฒนาต่อไปได้ตามความต้องการและวัตถุประสงค์และแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเอง ซึ่งโดยทั่วไป สถานศึกษาจะส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ พัฒาตนเองอยู่แล้ว แต่หากมีการนำปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานพัฒนาครูมาพิจารณาปรับปรุงผลที่เกิดต่อครู ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านอื่น ๆ ตามมาด้วย นอกจากนี้ Office of Nation Education Standards and Quality Assessment (2006) กล่าวถึงผลสะท้อนจากการประเมินคุณภาพครูเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ และมีผลต่อคุณภาพของระบบการศึกษาในภาพรวม โดย สมศ.ยังมีความประสงค์ให้ครูมีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการจัด การเรียนการสอนให้เป็นตามเป้าหมายที่กำหนด และเป็นอีกหนึ่งหน้าที่ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ เกิดการเรียนรู้ครบถ้วนตามมาตรฐานคุณภาพที่ระบุไว้ในหลักสูตร และตรงตามความมุ่งหวังของสังคม ดังนั้นครูทุกคนจำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งใช้ระบบประกันคุณภาพการศึกษาในการทำงาน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์ทำให้ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบจังหวัดสุรินทร์รวมทั้งการลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น (*PNI modified*) เพื่อยกร่างแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์และส่งผลสำเร็จต่อการเรียนรู้ ซึ่งครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้แบบใหม่ๆ (Types of New Knowledge) เพื่อสามารถนำไปจัดกระบวนการเรียนการสอน และจัดการความรู้ ทักษะในเชิงยุทธศาสตร์แนวใหม่ (New Learning Strategies) สำหรับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Active Learning) เชื่อมโยงองค์ความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ที่ทันสมัย (transformation) ผ่านกระบวนการสะท้อนคิดเชิงวิเคราะห์ (Critical Reflection) ในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ (Integrated Teaching) โดยคำนึงถึงความแตกต่างนำไปสู่การวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบและถูกต้อง (assessment and evaluation) นอกจากนี้การพัฒนาครูให้สามารถนำเทคโนโลยีทางการสอนมาเป็นฐานในกระบวนการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ (ICT-Based Learning) ทำให้เห็นถึงสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสนเทศ (ICT Competency) ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติงานหน้าที่ครูในการพัฒนาผู้เรียน คือเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitators) ในกระบวนการพัฒนาครูควรได้รับการนิเทศติดตามและคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ (Mentoring) อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ สร้างสัมพันธภาพที่ดี เพื่อยกระดับคุณภาพครูให้เป็นนักวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพทั้งในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้

ในการนำผลงานวิจัยไปใช้ ผู้ที่มีความสนใจควรต้องศึกษาข้อมูลจากผลการวิจัยนี้ และควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของรูปแบบการพัฒนาครู บริบทท้องถิ่น การบริหารจัดการ และการพัฒนาครู ความต้องการในการพัฒนาครูซึ่ง

นำไปสู่การจัดประสบการณ์ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างมีประสิทธิภาพจึงมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องการข้อมูล หรือได้รับคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรภาครัฐ และเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยในด้านของรูปแบบการพัฒนาครู โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์และสังเคราะห์นำไปสู่การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูอย่างเหมาะสมตามบริบทท้องถิ่นนั้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างรูปแบบ ขั้นตอน และวิธีการ รวมทั้งประเด็นเนื้อหาที่ครอบคลุมตามความต้องการในการพัฒนาครูโดยศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูในมุมมองรอบด้าน ทั้งในเรื่องของการจัดประสบการณ์ การพัฒนาสื่อให้ทันสมัย การส่งเสริมและพัฒนาเด็กปฐมวัยในสถานการณ์ปัจจุบันจากข้อมูลเบื้องต้นนำไปสู่การพัฒนาแบบบูรณาการ โดยส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทัศนคติที่ดีในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องผ่านกระบวนการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะ ความรู้ มีสมรรถนะ บนความเปลี่ยนแปลงอันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพเด็กปฐมวัยที่ดีในอนาคต โดยคำนึงถึงประสบการณ์ของครูก่อนการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กต้นแบบต่อไป

References

- Nachomthon, T. (2016). *Guidelines for the Development of Operations According to the Standards of the Child Development Center. Under the local government in Muang District Roi Et Province*. Master of Education Program in Educational Management Maha Sarakham Rajabhat University.
- National Early Childhood Development Board. (2019) *National Standard for Early Childhood Care, Development and Education Thailand*. Office of the Education Council.

- Nureak, U. (2021). Development of Teacher in Learning Management Model by Using Creativity-Based Learning of Schools in Koh Phangan Network under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1. *Journal of the Association of Researchers* 26(1), 328-341.
- Ministry of Education. (2021). *Pilot Project for Using Competency – Based Curriculum in Educational Innovation Areas*. Retrieved from <https://www.obec.go.th/archives/501798>
- Office of Nation Education Standards and Quality Assessment. (2006). *Executives Summary Responsive from the First Round of External Quality Assessment (2001-2005)*. Academic Conference to Commemorate the 60th Anniversary of His Majesty the Throne. Nonthaburi: Office for Accreditation and Quality Assessment.
- Office of the Education Council. (2017). *The National education plan B.E. 2560-2579*.
- Office of the Nation Economic and Social Development Council. (2017). *National strategy 2018 – 2037*.
- Panich, W. (2013). *Ways to create Learning for Students*. Bangkok: Tathata.
- Panthong, W., Kornpuang, A., Pakdeewong, P., Chanbanchon, C. (2013). A Model for the Development of Student Oriented Teachers in the School under Jurisdiction of Primary Education Service Areas. *Education Journal Naresuan University*, 15(Special Edition) 193-205.
- Suwannathen, W., & Chalakbang, w. (2016). Quality of Early Childhood Education: Causal Factors. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 9(3), 151-164.