

นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2566

School Administrator Development Innovation Based on The Concept of Professional  
Early Childhood Educator's Competencies



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Doctor of Philosophy in Educational Management  
Department of Educational Policy, Management, and Leadership  
FACULTY OF EDUCATION  
Chulalongkorn University  
Academic Year 2023

หัวข้อวิทยานิพนธ์	นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ
โดย	น.ส.รุ่งทิพย์ มานะกิจ
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัตติ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	อาจารย์ ดร.อภิรดี จรรย์รังษีโรจน์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

.....	คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุขชีวะ)	
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ประธานกรรมการ
.....	
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอรารวรรณ์)	
.....	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัตติ)	
.....	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(อาจารย์ ดร.อภิรดี จรรย์รังษีโรจน์)	
.....	กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.พฤษี ศรีบรรณพิทักษ์)	
.....	กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่มซ้อย)	
.....	กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส)	

รุ่งทิพย์ มานะกิจ : นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ. ( School Administrator Development Innovation Based on The Concept of Professional Early Childhood Educator's Competencies) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ผศ. ดร.เทพวรา ชูประวัตติ, อ.ที่ปรึกษาร่วม : อ. ดร.อภิรดี จิรยารังษิโรจน์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษากรอบแนวคิดของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 2. ศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน 3. ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ และ 4. พัฒนานวัตกรรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีทุระยะ แบ่งเป็น 4 ระยะ กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 394 โรงเรียน จากประชากรทั้งหมดจำนวน 25,893 โรงเรียน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบประเมินและแบบสอบถาม คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 330 คน และ 320 คน ตามลำดับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมิน แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า 1. กรอบแนวคิดของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 2 รูปแบบการพัฒนาคือ 1) การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง และ 2) การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเข้าร่วมประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา สถานการณ์จำลอง/บทบาทสมมติ การทัศนศึกษา/การเยี่ยมชม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ กรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ประกอบด้วย 1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 3) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย 4) ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย 5) ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว 6) ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย 7) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย 8) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย 9) ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย 2. ระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ พบว่า ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ พบว่า รูปแบบการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานมีความต้องการจำเป็นสูงสุด และวิธีการพัฒนาที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา 4. นวัตกรรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ มีชื่อว่า “นวัตกรรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนแบบผสมผสานระหว่างการพัฒนาออกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ” ประกอบด้วย 5 โมดูล ซึ่งแต่ละโมดูลประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา ระยะเวลา รูปแบบและวิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล

สาขาวิชา            บริหารการศึกษา  
ปีการศึกษา         2566

ลายมือชื่อนิติดี .....  
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....  
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม .....

# # 6381056627 : MAJOR EDUCATIONAL MANAGEMENT

KEYWORD: Professional early childhood educator competencies, School administrator, Office of the Basic Education Commission

Rungthip Manakit : School Administrator Development Innovation Based on The Concept of Professional Early Childhood Educator's Competencies. Advisor: Asst. Prof. PENVARA XUPRAVATI, Ph.D. Co-advisor: APIRADEE JARIYARANGSIROGE, Ph.D.

This research aimed to 1. study the conceptual framework of development of school administrators and professional early childhood educator competencies. 2. study the competency level of professional early childhood educator. 3. study the priority needs of development of school administrators based on the concept of professional early childhood educator's competencies. 4. design school administrator development innovation based on the concept of professional early childhood educator's competencies. A multiphase mixed-methods research design was conducted. The sample was 394 schools that provide early childhood education under the Office of the Basic Education Commission by employing a multi-stage random sampling method from a total population of 25,893 schools. The informants in answering assessment and questionnaire forms were 330 and 320 school directors, respectively. The research tools were assessment, questionnaire, and interview forms. The data was analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, content analysis, and modified priority need index.

The results showed as follows 1. the conceptual framework of development of school administrators consists of 1) on the job development: action learning, assignment, job rotation, working with other organizations or communities, and coaching and mentoring, and 2) off the job development: classes or courses, self-learning, conference/training/seminar, simulation/role playing, field trip/visiting, and learning exchange from communities of practice. The conceptual framework of professional early childhood educator competencies consists of 1) promotion of early childhood care and development, 2) development of curriculum and learning environment for early childhood, 3) system management of observation, screening, assessment, and documentation for early childhood, 4) promotion of health, safety, and nutrition for early childhood, 5) enhancing relationship, interaction, and guidance for early childhood and family, 6) engagement building of family and community in early childhood development, 7) leadership in early childhood education, 8) early childhood professional development, and 9) early childhood administration and supervision. 2. The competency level of professional early childhood educator indicated that the promotion of health, safety, and nutrition for early childhood was the highest level whereas the promotion of early childhood care and development was the least level. 3. the priority needs of development of school administrators based on the concept of professional early childhood educator's competencies presented that the highest priority needs index was off the job development. The development method presented that the highest priority needs index was conference/training/seminar. 4. school administrator development innovation based on the concept of professional early childhood educator's competencies was called "School Administrator Development Innovation by Blending between Off the Job Development and On the Job Development for Enhancing Professional Early Childhood Educator's Competencies" that consists of 5 modules. The 5 modules consisted of principle, purpose, duration time, content, development methods, and measurement and evaluation.

Field of Study: Educational Management

Student's Signature .....

Academic Year: 2023

Advisor's Signature .....

Co-advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสะดวกและความเอาใจใส่ดูแลอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัตติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อภิรดี จรรย์รังษีโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประวัตติ เอราวรรณ ประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์และกรรมการภายนอก ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบริบูรณ์พิทักษ์ รองศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา แซ่มซ้อย และรองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ยิ่งในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และมุมมองการบริหารการศึกษามีค่า อีกทั้งให้การสนับสนุนตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อการวิจัย ประเมินกรอบแนวคิด ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตรวจสอบร่างนวัตกรรม ตลอดจน การประเมินและการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม และผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่มีส่วนสำคัญ ในการแสดงความคิดเห็น ให้ข้อมูลการวิจัย และการเข้าร่วมทดสอบนวัตกรรม นำมาซึ่งความสำเร็จของ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นบริหารการศึกษานอกเวลาราชการรุ่นที่ 16 รุ่นพี่ และรุ่นน้อง สาขาวิชาบริหารการศึกษาทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกันตลอดระยะเวลา การศึกษา รวมถึงเจ้าหน้าที่สาขา เจ้าหน้าที่ภาควิชา และเจ้าหน้าที่คณะฯ ทุกคน ที่ให้การสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อบุญยืน มานะกิจ และคุณแม่พรทิพย์ มานะกิจ ผู้ซึ่ง เป็นกำลังใจสำคัญและเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยก้าวข้ามผ่านอุปสรรคต่าง ๆ และดำเนินงานวิจัยนี้จน สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

รุ่งทิพย์ มานะกิจ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญรูปภาพ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
1.4 นิยามศัพท์สำคัญ.....	5
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
1.6 ขอบเขตการวิจัย.....	14
1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	14
1.6.2 ขอบเขตด้านประชากร.....	15
1.6.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา.....	15
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ.....	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
2.1 แนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน.....	17
2.1.1 ความหมายและความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน.....	17
2.1.2 การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน.....	19

2.1.3 แนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน .....	27
2.2 แนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ.....	32
2.2.1 นักการศึกษาปฐมวัย.....	32
2.2.2 แนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ.....	34
2.3 แนวคิดการพัฒนานวัตกรรม .....	53
2.3.1 การพัฒนานวัตกรรม.....	53
2.3.2 แนวทางการออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิด สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ.....	55
2.4 การจัดการศึกษาปฐมวัยสำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน .....	70
2.5 การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	78
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	86
3.1 ศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ .....	87
3.1.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย .....	87
3.1.2 แหล่งข้อมูลและผู้ให้ข้อมูล.....	88
3.1.3 เครื่องมือในการวิจัย.....	88
3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	88
3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	88
3.2 ศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน.....	88
3.2.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย .....	89
3.2.2 ผู้ให้ข้อมูล.....	89
3.2.3 เครื่องมือในการวิจัย.....	91
3.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	91
3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	92



3.3 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ .....	93
3.3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย .....	94
3.3.2 ผู้ให้ข้อมูล .....	94
3.3.3 เครื่องมือในการวิจัย.....	95
3.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	96
3.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	96
3.4 ออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษา ปฐมวัยมืออาชีพ .....	98
3.4.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย .....	98
3.4.2 ผู้ให้ข้อมูล .....	100
3.4.3 เครื่องมือในการวิจัย.....	100
3.4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	101
3.4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	101
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	107
4.1 การศึกษากรอบแนวคิดของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ.....	107
4.1.1 (ร่าง) กรอบแนวคิดของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ .....	107
4.1.2 กรอบแนวคิดของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ ฉบับสมบูรณ์.....	117
4.2 การศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน.....	120
4.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน .....	120
4.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน	122

4.3 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ .....	128
4.3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	128
4.3.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ .....	129
4.4 การออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ .....	161
4.4.1 แนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ .....	161
4.4.2 การออกแบบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ.....	172
4.4.3 (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ .....	179
4.4.4 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ.....	214
4.4.5 (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง).....	220
4.5.6 การทดสอบ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง).....	231
4.5.7 นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ (ฉบับสมบูรณ์).....	238
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	239
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	239
5.1.1 กรอบแนวคิดของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ .....	239
5.1.2 ระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน.....	241

5.1.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ.....	242
5.1.4 การพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ.....	243
5.2 อภิปรายผลการวิจัย .....	247
5.2.1 กรอบแนวคิดของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ .....	248
5.2.2 ระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน.....	250
5.2.3 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ.....	256
5.2.4 นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ .....	258
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	264
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ .....	264
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....	265
บรรณานุกรม.....	267
ภาคผนวก.....	279
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ.....	280
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	286
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	349
ภาคผนวก ง การทดสอบนวัตกรรม.....	356
ภาคผนวก จ นวัตกรรม (ฉบับสมบูรณ์).....	403
ประวัติผู้เขียน .....	450

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน .....	28
ตารางที่ 2 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ .....	47
ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์การวิจัย กระบวนการพัฒนานวัตกรรมตามแนวคิดเชิง ออกแบบ ขั้นตอนการวิจัย และการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล .....	86
ตารางที่ 4 การแบ่งขนาดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน .....	90
ตารางที่ 5 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งตามภูมิภาคและขนาดโรงเรียน .....	90
ตารางที่ 6 สรุปลขั้นตอนการวิจัย.....	102
ตารางที่ 7 ผลการประเมินกรอบแนวคิดที่ 1 การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน.....	110
ตารางที่ 8 ผลการประเมินกรอบแนวคิดที่ 2 สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ.....	111
ตารางที่ 9 การปรับปรุงกรอบแนวคิดของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษา ปฐมวัยมืออาชีพ .....	117
ตารางที่ 10 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน.....	121
ตารางที่ 11 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน .....	123
ตารางที่ 12 ผลการเรียงลำดับระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนจาก มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด.....	127
ตารางที่ 13 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	128
ตารางที่ 14 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยภาพรวม .....	130
ตารางที่ 15 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Action learning).....	132
ตารางที่ 16 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการมอบหมายงาน (Assignment).....	134

ตารางที่ 17 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน  
ตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการหมุนเวียนงาน (Job rotation) ..... 137

ตารางที่ 18 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน  
ตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ  
(Working with other organizations or communities)..... 139

ตารางที่ 19 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน  
ตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching  
and mentoring)..... 142

ตารางที่ 20 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน  
ตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ  
(Classes or Courses)..... 144

ตารางที่ 21 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน  
ตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)..... 146

ตารางที่ 22 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน  
ตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา  
(Conference/Training/Seminar)..... 149

ตารางที่ 23 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน  
ตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยสถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ  
(Simulation/Role playing)..... 151

ตารางที่ 24 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน  
ตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการทัศนศึกษา การเยี่ยมชม (Field trip/Visiting)  
..... 154

ตารางที่ 25 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน  
ตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ  
(Learning exchange from communities of practice)..... 156

ตารางที่ 26 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิด  
สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากระดับสมรรถนะนักการศึกษา  
ปฐมวัยมืออาชีพที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดไปหามากที่สุด..... 159

ตารางที่ 27 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์.....	162
ตารางที่ 28 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบนวัตกรรมการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ.....	163
ตารางที่ 29 สรุปแนวทางในการออกแบบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ.....	168
ตารางที่ 30 ผลการออกแบบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษา ปฐมวัยมืออาชีพ.....	173
ตารางที่ 31 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	214
ตารางที่ 32 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ในภาพรวม .....	215
ตารางที่ 33 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ: โมดูล 1 การพัฒนาความสามารถด้านการ ส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย.....	216
ตารางที่ 34 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ: โมดูล 2 การพัฒนาความสามารถด้านการ จัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย .....	217
ตารางที่ 35 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ: โมดูล 3 การพัฒนาความสามารถด้านการ พัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย .....	218
ตารางที่ 36 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ: โมดูล 4 การพัฒนาความสามารถด้านการมี ภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย .....	219
ตารางที่ 37 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ: โมดูล 5 การพัฒนาความสามารถด้านการ พัฒนาวิชาชีพปฐมวัย .....	220

ตารางที่ 38 สรุปข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิในการปรับปรุงนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ จากการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group).....	221
ตารางที่ 39 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง) ในภาพรวม.....	233
ตารางที่ 40 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง): โมดูล 1 การพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย .....	234
ตารางที่ 41 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง): โมดูล 2 การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย .....	235
ตารางที่ 42 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง): โมดูล 3 การพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย.....	236
ตารางที่ 43 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง): โมดูล 4 การพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย.....	236
ตารางที่ 44 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง): โมดูล 5 การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาวิชาชีพปฐมวัย .....	237

## สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	13
ภาพที่ 2 โมเดลสำหรับโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร.....	56
ภาพที่ 3 รูปแบบการพัฒนาแบบ Blended learning 70:20:10 .....	64
ภาพที่ 4 เส้นทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน.....	186
ภาพที่ 5 สรุปภาพรวมของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน .....	187
ภาพที่ 6 รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended learning).....	187
ภาพที่ 7 ขั้นตอนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ขั้นตอน .....	188
ภาพที่ 8 แผนภาพนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน.....	189
ภาพที่ 9 สรุปภาพรวมของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ.....	245
ภาพที่ 10 การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 โมดูล .....	245
ภาพที่ 11 แผนภาพนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนแบบผสมผสานระหว่างการพัฒนานอกเวลา การปฏิบัติงานและการพัฒนาช่วงเวลาการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ.....	247
ภาพที่ 12 เส้นทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ .....	366
ภาพที่ 13 สรุปภาพรวมของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ.....	367



ภาพที่ 14 รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended learning).....	367
ภาพที่ 15 ขั้นตอนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ขั้นตอน .....	368
ภาพที่ 16 แผนภาพนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ.....	370
ภาพที่ 17 แผนภาพนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนแบบผสมผสานระหว่างการพัฒนาเวลา การปฏิบัติงานและการพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ.....	411
ภาพที่ 18 เส้นทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ .....	417
ภาพที่ 19 สรุปภาพรวมของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ.....	417
ภาพที่ 20 รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended learning).....	419
ภาพที่ 21 ขั้นตอนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ขั้นตอน .....	419
ภาพที่ 22 การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 โมดูล .....	422

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

ปฐมวัยเป็นวัยเริ่มต้นของชีวิตและการพัฒนาในทุกด้าน เป็นช่วงวัยที่พัฒนาการทางด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะสมองมีการพัฒนาและเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วที่สุด หากเด็กได้รับการดูแล พัฒนา และจัดการเรียนรู้ที่ดีและถูกต้องตามหลักพัฒนาการ หลักการเรียนรู้ และหลักวิชาการแล้ว เด็กจะเกิดการพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพและส่งผลกระทบต่อพัฒนาการในช่วงวัยต่อไป ทำให้เติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไปในอนาคต ดังคำกล่าวของ ศาสตราจารย์ ดร.เจมส์ เจ เฮกแมน นักเศรษฐศาสตร์ รางวัลโนเบลสาขาเศรษฐศาสตร์ ปี 2000 (Heckman, 2013) ที่ว่า “การลงทุนพัฒนาเด็กปฐมวัย เป็นการลงทุนที่คุ้มค่าให้ผลตอบแทนแก่สังคมดีที่สุดในระยะยาว โดยให้ผลตอบแทนกลับคืนมาในอนาคตสูงถึง 7 เท่า” จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาเด็กปฐมวัย เป็นการลงทุนที่ดีที่สุดที่ประเทศหนึ่ง ๆ จะทำได้ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตน ดังนั้น พ่อแม่ ผู้ปกครอง จึงเป็นหัวใจหลักในการเสริมสร้างพัฒนาการของเด็กในช่วงวัยนี้ แต่เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันทำให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง จำเป็นต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพตนเอง และครอบครัว ภาวะจำเป็นเหล่านี้ส่งผลให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง ต้องเข้ารับบริการดูแลเด็กปฐมวัย ไม่ว่าจะป็นของภาครัฐหรือภาคเอกชน ซึ่งในปัจจุบัน พบว่า สถานรับเลี้ยงเด็กไปจนถึงโรงเรียนอนุบาล ที่เรียกกันว่า “สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย” (พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562, 2562) มีคุณภาพแตกต่างกันอย่างมาก เนื่องจากประเทศไทยมีหน่วยงานหลายสังกัดในการจัดให้บริการ ดูแล พัฒนาและจัดการศึกษาเด็กปฐมวัยที่หลากหลายรูปแบบแตกต่างกัน ดังนั้น การบริหารจัดการ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการสมวัยและเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพต่อไป

ปัจจุบันประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นอย่างมาก เพราะเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ ดังจะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 วรรคสอง รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้กล่าวถึงเรื่องปฐมวัยไว้ในประเด็นที่ 4.2 การพัฒนา ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ข้อ 4.2.1 ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย เน้นการเตรียมความพร้อมให้แก่

พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์ ส่งเสริมอนามัยแม่และเด็กตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์ ส่งเสริมการเกิดอย่างมีคุณภาพ สนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ การส่งเสริมการให้สารอาหารที่จำเป็นต่อสมองเด็ก และให้มีการลงทุนเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่สมวัยในทุกด้าน รวมไปถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562 และแผนพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2564 - 2570 ที่ล้วนแต่ให้ความสำคัญกับเรื่องการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยไว้ทั้งสิ้น โดยมุ่งเน้นให้เด็กปฐมวัยทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านสมวัยและเต็มตามศักยภาพ เพื่อไปสู่เป้าหมายของประเทศคือ การพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต เพื่อให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนสืบไป นอกจากนี้ ยังมีการจัดทำมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) เพื่อใช้เป็นมาตรฐานกลางของประเทศให้ทุกหน่วยงาน และสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งภาครัฐและเอกชนใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงาน และยกระดับคุณภาพการพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งจากการสำรวจและติดตามการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2563 ของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) จำนวน 2,500 แห่ง ในทุกสังกัดและทุกภูมิภาคทั่วประเทศที่ผ่านมา พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ยังมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการตามมาตรฐานอยู่มาก โดยพบว่า การบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยยังไม่เป็นระบบและไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากส่วนใหญ่ขาดการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และขาดการนำผลการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จึงทำให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

นอกจากนี้ จากการสำรวจและติดตามพัฒนาการของเด็กปฐมวัย (กรมอนามัย, 2564) ยังพบว่า ผลการวิจัยตลอด 20 ปีที่ผ่านมาของกระทรวงสาธารณสุข เด็กอายุ 3 - 5 ปี มีพัฒนาการสมวัยน้อยกว่าเด็กอายุ 0 - 2 ปี ทั้งที่ส่วนใหญ่เป็นเด็กที่เข้าสู่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแล้ว แสดงให้เห็นถึงปัญหาในการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และเนื่องจากในปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ทำให้การดำเนินชีวิตของผู้คนเปลี่ยนแปลงไปมาก จึงควรมีการพัฒนาคุณลักษณะและสมรรถนะให้กับเยาวชนตั้งแต่ช่วงปฐมวัยเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีคุณภาพ อีกทั้งการเกิดสถานการณ์ที่ทั่วโลกกำลังเผชิญกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้การจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยต้องเปลี่ยนแปลงไปเช่นกัน จึงเป็นความท้าทายต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยในการจัดให้มีการบริการ การดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพ เพื่อให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการที่รอบด้านสมวัยและสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

การจัดการศึกษาปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะเข้ามาช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาสมวัย มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีความสุข ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นบุคลากรหลักและเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการโรงเรียนและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ (ธีระ รุญเจริญ, 2550) จึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารจัดการโรงเรียน โดยเฉพาะการศึกษาปฐมวัยซึ่งมีความแตกต่างจากการศึกษาในระดับอื่น ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญา หลักการ แนวคิดของการจัดการศึกษาปฐมวัย และพัฒนาการของเด็กปฐมวัย สามารถนิเทศ กำกับและติดตามให้ครูและผู้ดูแลเด็กดำเนินการจัดทำหลักสูตรและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยและประเมินพัฒนาการเด็กโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมถึงการร่วมมือกับครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย และสามารถนำแนวทางต่าง ๆ รวมถึงนโยบายของรัฐไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ (เยาวพา เดชะคุปต์, 2542; สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2560)

ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ให้ความสนใจกับการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าการศึกษาระดับปฐมวัยเนื่องจากสามารถวัดระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน และให้ครูผู้สอนระดับปฐมวัยจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กเพื่อสนองความต้องการของผู้ปกครองเป็นหลัก นำไปสู่การเร่งเรียนเขียนอ่านโดยไม่คำนึงถึงพัฒนาการรอบด้านของเด็กปฐมวัย (บุญเชิด ชำนิศาสตร์, 2556) นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, (2557) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ขาดบทบาทในการส่งเสริมคุณภาพในการบริหารงานการศึกษาปฐมวัย ขาดการบริหารงานเชื่อมต่อกับหลักสูตรปฐมวัยและประถมศึกษา ไม่มีการประเมินหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, (2561) ยังพบว่า โรงเรียนยังไม่มี การส่งเสริมคุณภาพในการบริหารงานการศึกษาปฐมวัยอย่างสม่ำเสมอ การจัดทำหลักสูตรไม่มีความชัดเจนและไม่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 และไม่มีความต่อเนื่องในการกำกับติดตามงาน จึงควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนตระหนักถึงความจำเป็นในการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่ที่ต้องรับผิดชอบดูแลการศึกษาระดับปฐมวัยไม่ได้จบการศึกษาทางด้านปฐมวัยโดยตรง จึงยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยซึ่งมีความแตกต่างจากเด็กในวัยอื่นเป็นอย่างมากทั้งในด้านพัฒนาการ การจัดการเรียนรู้ รวมถึงการวัดและประเมินผล ส่งผลให้การบริหารจัดการโรงเรียนมีปัญหาตามมาและไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

จากเหตุผลและความจำเป็นดังที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถด้านปฐมวัยมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยให้ประสบความสำเร็จ แต่จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า การศึกษาวิจัยในประเทศไทยส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็กเป็นหลัก (กันตวรรณ มีสมสาร, 2560) ในขณะที่ต่างประเทศให้ความสำคัญกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาปฐมวัยในทุกๆระดับ ทั้งในส่วนของครู ผู้ดูแลเด็ก ไปจนถึงระดับผู้บริหาร โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรดังกล่าวเป็นนักการศึกษาปฐมวัย จึงได้มีการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ เพื่อนำมากำหนดสมรรถนะหลักและคุณลักษณะให้กับบุคลากรดังกล่าวให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย สามารถนำมาใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จต่อการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย การดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยและครอบครัวอย่างมีคุณภาพ สามารถสร้างการมีส่วนร่วมกับครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย รวมถึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพปฐมวัย โดยจัดโปรแกรมการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรดังกล่าวให้สอดคล้องกับมาตรฐานและสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพที่กำหนด (California Department of Education & First 5 California Sacramento, 2011; The NAEYC National Governing Board, 2019)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องรับผิดชอบดูแลการศึกษาในระดับปฐมวัยให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย สามารถบริหารจัดการโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐานทั้งในระดับประเทศและระดับสากล รวมทั้งช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยไทย อันจะนำไปสู่การพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้เด็กเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่เป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต

## 1.2 คำถามการวิจัย

- 1) กรอบแนวคิดของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพเป็นอย่างไร
- 2) ระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างไร
- 3) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพเป็นอย่างไร
- 4) นวัตกรรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพควรเป็นอย่างไร

### 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษากรอบแนวคิดของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ
- 2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
- 3) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ
- 4) เพื่อพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

### 1.4 นิยามศัพท์สำคัญ

**ผู้บริหารโรงเรียน (School administrators)** หมายถึง บุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบบริหารจัดการโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย โดยใช้ความรู้ความสามารถดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ

**การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน (Development of school administrators)** หมายถึง การเสริมสร้างและเพิ่มขีดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้ผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาที่หลากหลายประกอบด้วย 2 รูปแบบ ได้แก่ การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน และการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน เข้ามาช่วยเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

**การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน (On the job development)** หมายถึง การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง ทำงานจริง ผ่านประสบการณ์โดยตรงจากงานที่ต้องทำทุกวันหรืองานที่ได้รับมอบหมายโดยเฉพาะ เป็นการลงมือทำและเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อฝึกทักษะให้เกิดความชำนาญ รวมทั้งการได้รับการถ่ายทอดจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ไปพร้อมกับการปฏิบัติงานจริง โดยสามารถใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดการเรียนรู้ในรูปแบบนี้ ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

**การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the job development)** หมายถึง การเรียนรู้ที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ปฏิบัติ ซึ่งสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและเรียนรู้จากองค์กรที่จัดขึ้นตลอดจนการศึกษาต่อเพื่อให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ โดยสามารถใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดการเรียนรู้ในรูปแบบนี้ ได้แก่ การเรียนในชั้นเรียนหรือ

คอร์สเรียนต่าง ๆ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การประชุม การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษากรณีตัวอย่าง การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ

**การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Action learning)** หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรืองานประจำของตน

**การมอบหมายงาน (Assignment)** หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการปฏิบัติงานหรือโครงการที่ได้รับมอบหมายโดยเฉพาะนอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน

**การหมุนเวียนงาน (Job rotation)** หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน

**การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ (Working with other organizations or communities)** หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการเรียนรู้ผ่านการทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนต่าง ๆ ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ชุมชน และองค์กร

**การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and mentoring)** หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์มาเป็นโค้ชช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ รวมถึงการเป็นที่เลี้ยงเพื่อแบ่งปันประสบการณ์ โดยการสอนและแนะนำให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง

**การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)** หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการศึกษาต่อหรือเข้าเรียนในคอร์สต่าง ๆ ที่สนใจและสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาต่อยอดให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ

**การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)** หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการพัฒนาตนเองตามความสนใจหรือตรงกับเป้าหมายที่ต้องการ โดยสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ ที่หลากหลาย และสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

**การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)** หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ไปจนถึงสมรรถนะ โดยการเข้าร่วมประชุม การบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง การสาธิต การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง การเข้าค่าย เป็นต้น ซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายและความเหมาะสมของเนื้อหาที่ต้องการพัฒนา

**สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ (Simulation/Role playing)** หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการจัดสถานการณ์ขึ้นเลียนแบบของจริง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการลงมือปฏิบัติ ได้แสดงความคิด ความรู้สึก ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายหรือตามสถานการณ์ที่จัดขึ้น เพื่อใช้ทักษะกระบวนการคิดและการตัดสินใจจากสถานการณ์นั้น ๆ ในการแก้ปัญหา

**การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม (Field trip/Visiting)** หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการศึกษานอกสถานที่เพื่อเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยการสังเกตสภาพแวดล้อม บริบท และการกระทำของบุคคลในสถานที่นั้น ๆ รวมถึงรูปแบบการทำงานที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี โดยสามารถนำสิ่งเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของตน

**การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Learning exchange from communities of practice)** หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ข้อมูล ประสบการณ์ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง รวมถึงแนวทางการปฏิบัติที่ดีจากการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีความสนใจเรื่องเดียวกันหรือมีปัญหาในการทำงานร่วมกัน

**การศึกษาปฐมวัย (Early childhood education)** หมายถึง การศึกษาสำหรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 6 ปีบริบูรณ์ และให้หมายความรวมถึงเด็กซึ่งต้องได้รับการพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาในระดับประถมศึกษา

**สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (Professional early childhood educator's competencies)** หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการดูแล พัฒนา และการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยมาใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จต่อการบริหารจัดการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย การดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยและครอบครัวอย่างมีคุณภาพ โดยสามารถเป็นต้นแบบและชี้นำบุคลากร ครอบครัว และชุมชนให้นำไปปฏิบัติตาม รวมถึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพของตนและบุคลากรในโรงเรียน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 2) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย
- 3) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย
- 4) ความสามารถด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย
- 5) ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว
- 6) ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 7) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย
- 8) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย และ
- 9) ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย



**ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย (Promotion of early childhood care and development)** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการส่งเสริมการดูแลและการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่ครบด้านและเหมาะสมกับวัย ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎี พัฒนาการ การพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม รวมถึงศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยอยู่เสมอเพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบัน

**ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย (Development of curriculum and learning environment for early childhood)** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน สามารถออกแบบหรือชี้แนะแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียน เพื่อนำไปจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัยได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของพื้นที่ ช่วงวัย ความสนใจ ความต้องการจำเป็น และความแตกต่างของเด็กแต่ละคน สามารถจัดการศึกษาแบบเรียนรวมให้กับเด็กปฐมวัย รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

**ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย (System management of observation, screening, assessment, and documentation for early childhood)** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินเด็กปฐมวัยแต่ละคนได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการจัดทำเอกสารสำหรับเด็กปฐมวัย เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ ตีความ แบ่งปันข้อมูลหรือส่งต่อข้อมูล และนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการวางแผนออกแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก รวมถึงนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำความเข้าใจเด็กเป็นรายบุคคลหรือนำมาจัดกลุ่มในการพัฒนาเด็กได้อย่างเหมาะสม

**สารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย (Documentation for early childhood)** หมายถึง การจัดทำข้อมูลที่เป็นหลักฐานหรือแสดงให้เห็นร่องรอยของการเจริญเติบโต พัฒนาการ และการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย จากการทำกิจกรรมทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม และยังสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู สามารถนำมาใช้ในการประเมินและการวางแผนเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย เพื่อวัดและประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย และพัฒนาวิชาชีพของผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย

**ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย (Promotion of health, safety, and nutrition for early childhood)** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยมีสุขภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ที่ดี มีสวัสดิภาพ ความปลอดภัย โภชนาการ และความเป็นอยู่ที่ดี ภายใต้บริบทของครอบครัว ชุมชน และสังคมที่เด็กอาศัยอยู่ รวมทั้งส่งเสริมการสร้างลักษณะนิสัยที่ดีในการดูแลสุขภาพของตนเองให้กับเด็ก มีแนวทางในการป้องกันและจัดการกับอุบัติเหตุและโรคระบาดที่อาจเกิดขึ้นในโรงเรียน

**ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัย และครอบครัว (Enhancing relationship, interaction, and guidance for early childhood and family)** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการเสริมสร้างความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์กับเด็กปฐมวัยและครอบครัว สามารถสื่อสารกับเด็กปฐมวัยและครอบครัวได้เป็นอย่างดี ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทุกๆระดับ ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับครอบครัว, เพื่อน, ครู เพื่อให้เด็กสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใหญ่กับผู้ใหญ่ในการทำงานร่วมกัน รวมถึงสามารถให้คำแนะนำแก่เด็กปฐมวัยและครอบครัวให้มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย

**ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย (Engagement building of family and community in early childhood development)** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับครอบครัวและชุมชน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของครอบครัวและชุมชนในการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย สามารถรวบรวมการสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน รวมทั้งส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยคำนึงถึงความเสมอภาค และความแตกต่างหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ภาษา และสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม

**ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย (Leadership in early childhood education)** หมายถึง ความเป็นผู้นำในเรื่องความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านปฐมวัย สามารถประเมินการเปลี่ยนแปลงความรู้และแนวโน้มสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาใช้ในการดูแล พัฒนา และให้บริการแก่เด็กและครอบครัวอย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ รวมทั้งสามารถกระตุ้นให้ครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญของการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัย สามารถเป็นผู้นำในการทำงานและกระตุ้นให้ทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

**ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย (Early childhood professional development)** หมายถึง ความเป็นมืออาชีพในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ แนวทางปฏิบัติ และ วิสัยทัศน์โดยรวมเกี่ยวกับด้านปฐมวัย สามารถจัดให้มีการดูแล การบริการ และการศึกษาปฐมวัยที่มี คุณภาพแก่เด็กและครอบครัว สามารถปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิทธิเด็ก ความหลากหลาย และ ความเท่าเทียม สามารถพัฒนาตนเอง บุคลากร และโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย รวมถึงการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ การมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และการมีคุณลักษณะที่ พึงประสงค์เหมาะสมกับวิชาชีพปฐมวัย

**ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย (Early childhood administration and supervision)** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการการศึกษา ปฐมวัยของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ สามารถจัดการศึกษาปฐมวัยให้เป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัด ตามแผน มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีความรู้ความเข้าใจและสามารถชี้แนะ แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาปฐมวัยให้กับครูและผู้ดูแลเด็ก สามารถพัฒนาแผนกลยุทธ์และ ขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงมีการนิเทศและติดตามการดำเนินงานอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านปฐมวัยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทำให้การจัด การศึกษาปฐมวัยประสบความสำเร็จ และมีมาตรฐานคุณภาพในระดับประเทศและระดับสากล

### 1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ นำมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดประเด็นและกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้

#### **แนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน (Development of school administrators)**

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ Daresh and Playko (1992), Truelove (1992), Wentling (1992), Wills (1993), Wenger (1998, อ้างถึงใน ศิริรัตน์ หวังสะและย์, 2560), Gilber et al. (2000, as cited in Fulmer & Goldsmith, 2000), Rebore (2015), ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552), และเดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2563) มาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

1) การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน (On the job development) ได้แก่ การเรียนรู้ จากการศึกษาปฏิบัติจริง (Action learning), การมอบหมายงาน (Assignment), การหมุนเวียนงาน (Job rotation), การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ (Working with other organizations or communities), การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

2) การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the job development) ได้แก่ การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses), การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning), การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar), สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ (Simulation/Role playing), การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม (Field trip/Visiting), การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Learning exchange from communities of practice)

### **แนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (Professional early childhood educator competencies)**

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของ North Dakota Department of Human Services (n.d.), Washington State Department of Early Learning (2009), California Department of Education & First 5 California Sacramento (2011), Colorado's Early Childhood Professional Development Advisory Group (2016), SkillsFuture Singapore (2016), The NAEYC National Governing Board (2019), Hassan and Hafizaliyana (2019) และ Alaska System for Early Education Development (2020) มาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ประกอบด้วย

- 1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย (Promotion of early childhood care and development)
- 2) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย (Development of curriculum and learning environment for early childhood)
- 3) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย (System management of observation, screening, assessment, and documentation for early childhood)
- 4) ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย (Promotion of health, safety, and nutrition for early childhood)
- 5) ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว (Enhancing relationship, interaction, and guidance for early childhood and family)
- 6) ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย (Engagement building of family and community in early childhood development)
- 7) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย (Leadership in early childhood education)

8) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย (Early childhood professional development)

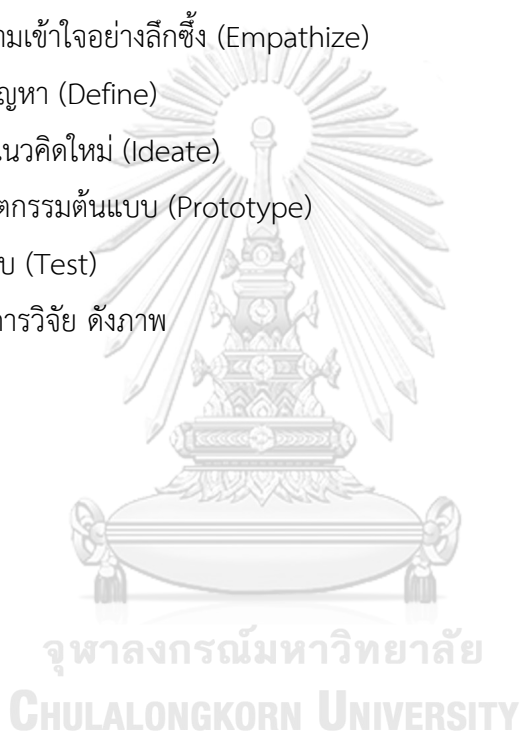
9) ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย (Early childhood administration and supervision)

#### **แนวคิดการพัฒนานวัตกรรม**

ผู้วิจัยได้นำการพัฒนานวัตกรรมโดยใช้แนวคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) ของมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford D. school, 2010) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดการพัฒนานวัตกรรมแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Empathize)
- 2) การระบุปัญหา (Define)
- 3) การสร้างแนวคิดใหม่ (Ideate)
- 4) การทำนวัตกรรมต้นแบบ (Prototype)
- 5) การทดสอบ (Test)

จึงได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ





ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.6 ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

### 1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

แนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่

- 1) การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน (On the job development)
- 2) การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the job development)

แนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ได้แก่

- 1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย (Promotion of early childhood care and development)
- 2) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย (Development of curriculum and learning environment for early childhood)
- 3) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย (System management of observation, screening, assessment, and documentation for early childhood)
- 4) ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย (Promotion of health, safety, and nutrition for early childhood)
- 5) ความสามารถด้านการสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว (Relationship building, interaction, and guidance for early childhood and family)
- 6) ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว (Enhancing relationship, interaction, and guidance for early childhood and family)
- 7) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย (Leadership in early childhood education)
- 8) ความสามารถด้านการพัฒนาวิชาชีพปฐมวัย (Early childhood professional development)
- 9) ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย (Early childhood administration and supervision)

แนวคิดการพัฒนานวัตกรรม ได้แก่

- 1) การทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Empathize)
- 2) การระบุปัญหา (Define)
- 3) การสร้างแนวคิดใหม่ (Ideate)
- 4) การทำนวัตกรรมต้นแบบ (Prototype)
- 5) การทดสอบ (Test)

### 1.6.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ โรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวน 25,893 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวน 394 โรงเรียน โดยใช้สูตรของ Yamane ที่ความเชื่อมั่น 95% ในการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

### 1.6.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน 2565 - พฤศจิกายน 2566

## 1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ

1) ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัยและครอบครัวอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งสามารถบริหารจัดการโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ ยังสามารถนำความรู้ความสามารถของตนไปช่วยในการพัฒนาครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย รวมถึงชุมชนให้สามารถดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัยและสามารถเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพต่อไป

2) ครู/ผู้ดูแลเด็กปฐมวัย ได้รับการดูแลและพัฒนาจากผู้บริหารโรงเรียนอย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

3) ผู้เรียนระดับปฐมวัย ได้รับการดูแล พัฒนา และการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย ทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่รอบด้านทั้งทางร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย เพื่อให้เกิดทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคลและความต้องการจำเป็นพิเศษ รวมทั้งมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามต้องการ



4) พ่อแม่ ผู้ปกครอง ได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย เข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย รวมถึงมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กเติบโตมาในสภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัย เหมาะสมกับการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย จึงทำให้เด็กเติบโตมาอย่างมีความสุขและมีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย

5) โรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ได้รับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ จึงเป็นที่ยอมรับจากทุกภาคส่วน ทำให้ได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากครอบครัว ชุมชน องค์กร และภาคส่วนต่าง ๆ ส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ และผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างแท้จริง

6) หน่วยงานระดับนโยบายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร สามารถนำแนวคิด หลักการ และกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย มีอาชีพไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางหรือต้นแบบในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะที่เหมาะสมกับการเป็นนักการศึกษาปฐมวัยและสามารถบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเนื้อหาที่ศึกษาเป็น 5 ประเด็น ดังต่อไปนี้

#### 2.1 แนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน (Development of school administrators)

2.1.1 ความหมายและความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน

2.1.2 การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

2.1.3 แนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

#### 2.2 แนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (Professional early childhood educator competencies)

2.2.1 นักการศึกษาปฐมวัย

2.2.2 แนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

#### 2.3 แนวคิดการพัฒนานวัตกรรม

2.3.1 การพัฒนานวัตกรรม

2.3.2 แนวทางการออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

#### 2.4 การจัดการศึกษาปฐมวัยสำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### 2.5 การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

#### 2.1.1 ความหมายและความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารและพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ จึงมีนักการศึกษา นักวิชาการ และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดความหมายของผู้บริหารโรงเรียน หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารโรงเรียนแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546)

ธีระ รุญเจริญ (2550) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน คือ บุคลากรที่มีบทบาทสำคัญและเป็นหัวใจหลักของโรงเรียน มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการโรงเรียนในทุกระดับ ทั้งของรัฐและเอกชน โดยใช้ความรู้ความสามารถดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคลากรที่รับผิดชอบบริหารโรงเรียน และมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่สำคัญคือ คุณภาพของผู้เรียน

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ (2556) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนภายในเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน อุดมศึกษา และต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน ซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้าของครู อาจารย์ และใช้ความรู้ความสามารถดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ

เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญต่อโรงเรียน และเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่กำหนด อันจะนำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและผู้เรียนมีคุณลักษณะตามที่พึงประสงค์ จึงมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

ศิริพงษ์ เศาภายน (2550) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีความสำคัญและเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการดูแลควบคุม กำกับ และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในส่วนต่าง ๆ ของโรงเรียนให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้

การดี อนันต์นาวิ (2551) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นทั้งผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียน การสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งการประสานสัมพันธ์ การระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเปรียบเป็นจอมทัพที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ

จากการศึกษาความหมายและความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนจึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบบริหารจัดการโรงเรียน และเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ซึ่งทำหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยรับผิดชอบกำกับ ดูแล ควบคุม และส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของโรงเรียนในทุกระดับและทุกภาคส่วน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบบริหารจัดการโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในทุกระดับ ได้แก่ การศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน อุดมศึกษา และต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน โดยใช้ความรู้ความสามารถดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ

และเนื่องจากงานวิจัยนี้ ต้องการที่จะศึกษาวิจัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยเป็นหลัก จึงให้คำนิยามผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบบริหารจัดการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย โดยใช้ความรู้ความสามารถดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ

### 2.1.2 การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

การพัฒนาบุคลากร เป็นการเตรียมบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะคติ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคลากรสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร เป็นการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพแก่บุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อการปฏิบัติงานในวันข้างหน้า โดยมุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2563) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบบริหารจัดการโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้ความสามารถของตนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างแท้จริง

#### 1) ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

นักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Scott and Mitchell (1972) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้บริหารโรงเรียนก้าวหน้าไปในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ช่วยให้ความสัมพันธ์กับองค์กรดีขึ้นตลอดจนช่วยปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้เป็นอย่างดี

อุทัย หิรัญโต (2531) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาผู้บริหาร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ทักษะ ความรู้สึกของผู้บริหารเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานทั้งจากอดีตและปัจจุบันเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จในอนาคต ตลอดจนเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับการรับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น

นอกจากนี้ Wright (2007) กล่าวว่า การพัฒนาผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถนำผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรดังที่ต้องการได้ เป็นการสร้างผู้นำปัจจุบันเพื่อก้าวสู่ความเป็นผู้นำในอนาคตตามที่ต้องการ ซึ่งปัญหาหนึ่งที่ทำให้องค์กรขาดประสิทธิภาพเกิดจากผู้นำที่มีบุคลิกภาพไม่สมบูรณ์แบบ (Mehraban & Mohamad, 2015) จึงจำเป็นต้องมีรูปแบบหรือแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ความสามารถตามที่ต้องการ

ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การเสริมสร้างและเพิ่มขีดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้ผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาที่หลากหลายเข้ามาช่วยเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

## 2) แนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

แนวทางการพัฒนา เป็นกรรมวิธีในการเพิ่มพูนสมรรถนะการทำงานทั้งในด้านความคิด ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญและพฤติกรรม รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีอุปนิสัย เจตคติ สำนักรับผิดชอบและมีขวัญกำลังใจที่ดีต่อการทำงานอันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2563) การเรียนรู้และพัฒนาเป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ พฤติกรรม และทัศนคติผ่านการเรียนรู้หรือประสบการณ์จากการพัฒนา โดยการเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ไม่เพียงแต่เพิ่มพูนความสามารถที่มีอยู่ แต่ยังนำไปสู่การพัฒนาทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่เตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับความรับผิดชอบระดับที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต การเรียนรู้และการพัฒนาสามารถเป็นได้ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ หรือการรวมวิธีการต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เรียกว่า การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended learning) เป็นการเชื่อมโยงวิธีการเรียนรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวมของการเรียนรู้ โดยการแบ่งส่วนต่าง ๆ ของการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน เพื่อให้แต่ละส่วนสนับสนุนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายมาใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (Armstrong & Taylor, 2017) ดังนั้น การเลือกรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ นักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านจึงได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Daresh and Playko (1992) ให้แนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 ทัศนะ ดังนี้ คือ 1) ทัศนะที่ยึดถือหลักการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific approach) ซึ่งหลักการนี้เป็นหลักการปฏิบัติงานที่เป็นขั้นตอน มีการสั่งการจากบนลงล่าง และครูผู้สอนจะมีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวการปฏิบัติของผู้บริหารนั้น การบริหารต้องอาศัยกฎระเบียบและข้อบังคับเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรับผิดชอบและทำให้ครูมีความมั่นใจในสิ่งที่กำหนด และการปฏิบัติต้องมีการวางแผนเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุด ประหยัดที่สุด และส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดีที่สุด 2) ทัศนะที่ยึดถือหลักการมนุษยสัมพันธ์ (Human relations approach) มีข้อตกลงเบื้องต้นในการพัฒนาที่สำคัญว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความสุขหรือมีความพึงพอใจในการทำงานจะสามารถเพิ่มผลผลิตได้ และการปรับปรุงบรรยากาศโรงเรียนในเชิงจิตวิทยาสังคมเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำ และ 3) ทัศนะที่ยึดถือหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource

development approach) มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า หน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนคือ การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผล และผู้ปฏิบัติงานมีความสุขหรือมีความพึงพอใจในการทำงานจะก่อให้เกิดผลผลิตที่ดีกับงาน ความแตกต่างของหลักการใช้นุชยสัมพันธ์กับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ รูปแบบแรกมีความเชื่อว่าการเสริมสร้างความสุขหรือความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานจะทำให้พวกเขาทำงานได้มากขึ้นและมีประสิทธิผลหรือผลิตภาพขององค์กรมากขึ้นด้วย ในขณะที่รูปแบบที่สองเชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานจะทำงานมากขึ้นหากได้ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีประสิทธิผลหรือมีประสิทธิภาพที่ดี อย่างไรก็ตามการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนนั้นไม่มีทัศนะใดที่มีความถูกต้องหรือมีความสมบูรณ์แบบ Daresh และ Playko จึงได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพในสามมิติ (Tridimensional mode) คือ มิติแรกเป็นมิติที่มุ่งเตรียมความพร้อมด้านวิชาการ (Academic preparation) ในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษา มิติที่สองเป็นมิติที่มุ่งการพัฒนาส่วนบุคคล (Personal formulation) มิติที่สามเป็นมิติที่มุ่งการเรียนรู้จากภาคสนาม (Field-based learning) ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพในสามมิติดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กับช่วงระยะเวลาหรือขั้นตอนของการเป็นผู้บริหารในสามระยะ คือ ระยะก่อนประจำการจะเน้นการเตรียมความพร้อมด้านวิชาการ ระยะที่สองจะเน้นการพัฒนาเพื่อให้เกิดความตระหนักในค่านิยม และข้อตกลงเบื้องต้นของความเป็นนักบริหารแบบทางการ และระยะที่สามจะเน้นการฝึกปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในภาคสนาม

Truelove (1992) ได้เสนอวิธีการพัฒนาผู้บริหารไว้ 3 วิธี คือ

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) ได้แก่ 1) การฝึกปฏิบัติงานตามที่มอบหมาย (Assignment) 2) การใช้บทเรียนโปรแกรม (Programmed learning) 3) การทำโครงการเดี่ยว (Project-individual) 4) การปฏิบัติซ้ำ (Action maze) ได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยการอบรม (Computer-based training) การใช้วิดีโอทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive video) และสถานการณ์จำลอง (Simulation)

2. การเรียนรู้ตัวต่อตัว (One-to-one learning) ได้แก่ 1) การฝึกหัดตามคำแนะนำ (Guided practice) 2) การสอนงาน (Coaching) 3) การให้คำปรึกษา (Counseling) 4) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) 5) การสาธิต (Demonstrating) 6) สถานการณ์จำลอง (Simulation) 7) การอ่านตามคำแนะนำ (Guided reading) 8) การติวเข้ม (Tutorial)

3. การเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Group learning) ได้แก่ 1) การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) 2) การสอนกลุ่มย่อย (Micro teaching) 3) การบรรยาย (Lecture) 4) การเรียนจากบทเรียน (Lesson) 5) การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Discussion) 6) การทำโครงการรายกลุ่ม (Project-group) 7) การฝึกปฏิบัติ (In-tray exercise) 8) การฝึกปฏิบัติ-ทักษะเฉพาะด้าน (Exercise-skills) 9) การฝึกปฏิบัติ-รายกลุ่ม (Exercise game) 10) การศึกษากรณีตัวอย่างจากเอกสาร (Case Study-Document) 11) การศึกษากรณีตัวอย่างจากสถานการณ์ (Case study-

incident) 12) สถานการณ์จำลอง (Simulation) 13) เกมทางธุรกิจ (Business game) 14) การเรียนรู้จากการค้นคว้า (Discovery learning) 15) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action learning set) 16) การระดมสมอง (Brainstorming) 17) การศึกษานอกสถานที่ (Field trip) 18) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Open forum)

Wentling (1992) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาผู้บริหารให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ใช้มากที่สุดมี 8 วิธี ได้แก่ 1) การนำเสนอโดยวิทยากร (Instructor presentation) 2) การอภิปรายภายในกลุ่ม (Group discussion) 3) การสาธิต (Demonstration) 4) การอ่าน (Reading) 5) การฝึกหัด (Exercise) 6) การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง (Case study) 7) การแสดงบทบาทสมมติ (Role play) และ 8) การทัศนศึกษา (Field Visit/Tours)

Wills (1993) กล่าวถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาผู้นำ มี 14 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรมในห้องโดยมีวิทยากร (Classroom/Trainer-Led) 2) การเรียนรู้ทางไกล (Distance learning) 3) การฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์ (Computer-based training) 4) การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ (On the job training) 5) การฝึกอบรมหลักสูตรจากภายนอก (External course) 6) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) 7) การสัมมนา (Seminar) 8) การประชุมทางวิชาการ (Conference) 9) การประชุม (Meeting) 10) การศึกษาภาคค่ำ (Evening course) 11) การศึกษาต่อ (Further education) 12) การฝึกปฏิบัติงานตามที่มอบหมาย (Assignment) 13) การร่วมวงจรคุณภาพ (Participation in Q.C.) และ 14) การอ่านหนังสือ หรือบทความ (Reading Article and Books)

Wenger (1998, อ้างถึงใน ศิริรัตน์ หวังสะและย์, 2560) ได้สร้างแนวคิดชุมชนแห่งการปฏิบัติหรือชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice : CoP) ขึ้นมาเพื่อให้การฝึกปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ โดยการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีความสนใจเรื่องเดียวกันหรือมีปัญหาในการทำงานร่วมกันเข้ามารวมกลุ่มกัน เพื่อแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ (Share and learn) ข้อมูล ประสบการณ์ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง หรือแนวทางปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นการปฏิบัติที่ดี จนทำให้สมาชิกของกลุ่มมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น จึงได้นำมาเป็นแนวคิดหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสามารถจัดให้เกิดชุมชนแห่งการปฏิบัติได้หลากหลายรูปแบบทั้งการจัดประชุมอย่างเป็นทางการ การพบปะกันของกลุ่มคนในรูปแบบสภากาแฟ หรือการใช้เทคโนโลยี สื่อออนไลน์เข้ามาช่วยในการอภิปรายร่วมกัน เป็นต้น

Gilber และคณะ (2000, as cited in Fulmer, & Goldsmith (2000) พบว่าวิธีการพัฒนาผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้มี 13 ประการ เรียงตามลำดับการส่งผลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action learning) 2) การหมุนเวียนเปลี่ยนงานข้ามสายงาน (Cross functional rotation) 3) การรับฟังความคิดเห็นจากทุกทิศทาง (360-Degree

feedback) 4) การเปิดโอกาสเรียนรู้การทำงานของผู้บริหารระดับสูงโดยใกล้ชิด (Exposure to scenic executive) 5) การสอนงาน (External coaching) 6) การหมุนเวียนเปลี่ยนที่ทำงานไปยังประเทศอื่น ๆ (Global rotation) 7) การเปิดโอกาสให้เรียนรู้ยุทธศาสตร์ขององค์กร (Exposure to strategic agenda) 8) การเป็นที่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ (Formal mentoring) 9) การเป็นที่เลี้ยงอย่างไม่เป็นทางการ (Informal mentoring) 10) การศึกษากรณีตัวอย่างจากภายในบริษัท (Internal case study) 11) การศึกษาต่อปริญญาโททางการบริหารธุรกิจ (Executive MBA) 12) การเร่งระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งให้เร็วขึ้น (Accelerate promotion) 13) การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ (Conference)

Rebore (2015) ได้ระบุวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาไว้ 19 วิธี ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาได้ ดังนี้ 1) การเรียนในชั้นเรียน (Classes and courses) 2) การพัฒนาโดยสถาบันต่าง ๆ (Institutes) 3) การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ (Conferences) 4) การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) 5) การประชุมคณะ (Staff meetings) 6) การทำงานในคณะกรรมการ (Committee work) 7) การอ่านหนังสือและวารสารวิชาการ/วิชาชีพ (Professional reading) 8) การจัดประชุมทางวิชาการของแต่ละคน (Individual conferences) 9) การทัศนศึกษา (Field tips) 10) การเดินทางท่องเที่ยว (Travel) 11) การเข้าค่ายพักแรม (Camping) 12) การจัดให้มีประสบการณ์การทำงาน (Work experience) 13) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ครู (Teacher experience) 14) การวิจัย (Research) 15) การเขียนหนังสือ/บทความทางวิชาการ (Professional writing) 16) การทำงานของสมาคมทางวิชาการ (Professional association work) 17) การจัดให้มีประสบการณ์ทางวัฒนธรรม (Cultural experience) 18) การเยี่ยมชมและการสาธิต (Visits and demonstration) 19) การทำงานในองค์การของชุมชน (Community organization work)

ศศิกัญจน์ ทวีสุวรรณ (2545) กล่าวถึงการฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงาน สามารถจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การอบรมในงาน (On the job training) เป็นการฝึกอบรมเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติในงานที่จะต้องรับผิดชอบในสถานที่ทำงาน 2) การฝึกอบรมนอกงาน (Off the job training) เป็นการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการในสถานที่จัดฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหยุดทำการปฏิบัติงานในหน้าที่ชั่วคราวเพื่อเข้ารับการอบรมอย่างเต็มที่

ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน และได้สรุปวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนไว้ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. ขั้นศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหาร มีการศึกษาใน 3 ด้าน กล่าวคือ การวิเคราะห์องค์กร เพื่อทราบปัญหาความต้องการและบรรยากาศขององค์กร



การวิเคราะห์การปฏิบัติงานเป็นการศึกษาทักษะและพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับงานนั้น ๆ และการวิเคราะห์บุคคลเป็นการศึกษาและประเมินความสามารถของบุคคลว่ามีผลการทำงานเช่นไร มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับงานหรือไม่ โดยทั่วไปแล้วผู้บริหารที่ปฏิบัติงานไม่ได้ผลดี เป็นเพราะขาดความรู้สำหรับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ขาดทัศนคติที่ดีต่องาน ขาดการฝึกปฏิบัติ ขาดทักษะ ขาดความสนใจ และขาดความเข้าใจในวิธีการทำงานต่าง ๆ โดยมีเทคนิคที่ใช้ในการหาความต้องการจำเป็น ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การสำรวจ การทดสอบ การศึกษาเอกสาร รายงาน บันทึกที่ชี้ให้เห็นปัญหา

2. ขั้นการวางแผนและพัฒนาโครงการพัฒนาผู้บริหาร เป็นการวางแผนและจัดทำโครงการตลอดจนสร้างหลักสูตรต่าง ๆ ที่จะตอบสนองต่อผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในขั้นแรก การวางแผนพัฒนานี้ควรให้มีความเหมาะสมกับแต่ละบุคคลซึ่งหมายความว่า หลักสูตรแต่ละหลักสูตรย่อมเหมาะสมกับผู้บริหารแต่ละระดับ วิชาแต่ละวิชาย่อมเหมาะสมกับผู้บริหารแต่ละคน

3. ขั้นการดำเนินโครงการพัฒนา เป็นขั้นลงมือปฏิบัติจริง โดยมีเทคนิควิธีการที่สามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย งบประมาณและข้อจำกัดต่าง ๆ เทคนิคการพัฒนาอาจจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน (On the job method) ได้แก่ การหมุนเวียนงาน การสอนงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและการวางแผนความก้าวหน้า 2) การพัฒนานอกการปฏิบัติงาน (Off the job method) เป็นการพัฒนาที่จัดขึ้นภายนอกหน่วยงานหรือนอกเหนือจากการปฏิบัติงานประจำ ซึ่งมักจะจัดในห้องเรียนหรือห้องฝึกอบรมโดยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ กรณีศึกษา เกมการบริหาร การสัมมนาภายนอก โครงการร่วมมือกับมหาวิทยาลัย การแสดงบทบาทสมมติ การให้ทดลองวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง 3) การพัฒนาผู้บริหารแบบพิเศษ (Specialized method) เป็นเทคนิคที่ใช้การเพิ่มความรู้ลึกของผู้บริหารต่อบุคคลอื่นและลดความขัดแย้งระหว่างแผนกหรือหน่วยงาน เช่น การอบรมผู้นำที่เหมาะสม และการอบรมเพื่อแก้ไขจุดอ่อน

4. ขั้นการประเมินผลการพัฒนาผู้บริหาร เป็นการตรวจสอบหาความคุ้มค่า โดยอาศัยหลักการทางวิทยาศาสตร์ โดยมีจุดเน้นแบ่งออกเป็น 4 ระดับคือ ระดับปฏิบัติการของผู้เข้ารับการพัฒนา ระดับการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนา ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนา ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านประสิทธิผลขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) กล่าวถึง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรว่าเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นต่อการดำเนินการสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวิธีการพัฒนาบุคลากร 3 แบบ คือ

1. การให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเองโดยใช้วิธีการต่าง ๆ อาทิ บทเรียนสำเร็จรูป การศึกษาทางไกล การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพ ศึกษาจากเอกสาร คู่มือการทำงาน ศึกษาจากสื่อทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ให้การศึกษาเพื่อเพิ่มระยะสั้น-ระยะยาว ส่งเอกสารให้สรุปรายงาน และการมอบหมายให้วิพากษ์วิจารณ์หนังสือ

2. การฝึกอบรมและพัฒนา ทั้งในห้องฝึกอบรม นอกห้องฝึกอบรมและภายในองค์กรหรือส่งอบรมภายนอกโดยใช้รูปแบบต่าง ๆ กัน

3. การพัฒนาในงานเป็นการฝึกอบรมในงานและเรียนรู้ในงานโดยใช้วิธีการต่าง ๆ

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2563) กล่าวถึง การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยสรุปคือ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ เป็นขั้นตอน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายขององค์กร ส่วนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะช่วยสะสมความชำนาญ ประสบการณ์ และศักยภาพในด้านต่าง ๆ ที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งการฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) การบรรยาย (Lecture) 2) การอภิปราย (Conference discussion) 3) การสัมมนา (Seminar) หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) 4) การระดมสมอง (Brainstorming) 5) การสาธิต (Demonstration) 6) กรณีศึกษา (Case study) 7) การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) 8) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field trip) 9) เกมเพื่อการฝึกอบรม (Training) และ 10) การฝึกการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง (On-the-job training) และการพัฒนา ประกอบด้วย 1) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job enrichment) 2) การเพิ่มปริมาณงาน (Job enlargement) 3) การมอบหมายโครงการ (Project assignment) 4) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) 5) การเป็นวิทยากรภายใน (Internal trainer) 6) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และ 7) การโค้ช (Coaching)

สรุปวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่ได้จากการศึกษาเอกสารและแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ได้ดังนี้

1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action learning) เป็นการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรืองานประจำของตน ทำให้ได้รับประสบการณ์ ความรู้ การคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาและการพัฒนางานจากการทำงานจริง

2) การมอบหมายงาน (Assignment) เป็นการมอบหมายงานหรือโครงการ โดยเฉพาะนอกเหนือจากงานในหน้าที่ให้บุคลากรรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถหรือสมรรถนะแก่บุคลากร โดยจำเป็นต้องกำหนดทักษะหรือสมรรถนะที่คาดหวังจากการมอบหมายงานหรือโครงการนั้น ๆ ให้ชัดเจน ซึ่งทักษะหรือสมรรถนะดังกล่าวควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

3) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) เป็นการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้เพิ่มความรู้ ความสามารถหรือสมรรถนะแก่บุคลากร ทำให้ได้เรียนรู้งานในส่วนต่าง ๆ จึงเห็นถึงความสัมพันธ์ของส่วนงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ทำให้เห็นภาพรวมขององค์กรทั้งหมด เกิดการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ให้แก่อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ การหมุนเวียนงานสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

4) การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ (Working with other organizations or communities) เป็นการเรียนรู้ผ่านการทำงานร่วมกับกลุ่มคน องค์กร และชุมชน เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์หรือความสัมพันธ์ระหว่างกัน สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อช่วยในการตัดสินใจทำงานหรือดำเนินการใด ๆ พร้อมทั้งช่วยพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม

5) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and mentoring) ผู้เป็นโค้ชหรือกระตุ้นให้บุคลากรได้คิดและเกิดมุมมองที่ยกระดับศักยภาพหรือความสามารถไปสู่เป้าหมายที่ต้องการทั้งในด้านการงานหรือเรื่องส่วนตัว จำเป็นต้องใช้ทักษะการฟังและการตั้งคำถามเข้ามาช่วยในการพัฒนา ส่วนพี่เลี้ยงเป็นผู้ซึ่งมากด้วยประสบการณ์ ควรเป็นผู้อาวุโสหรือดำรงตำแหน่งสำคัญที่ได้รับมอบหมายให้มาช่วยพัฒนาบุคลากร ให้การสนับสนุน กำกับ ดูแล แนะนำ สอน ถ่ายทอดแนวทางในการปฏิบัติ แบ่งปันประสบการณ์หรือสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร เพื่อพัฒนาทักษะสมรรถนะ และดึงศักยภาพในตัวบุคลากรออกมา

6) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses) เป็นการเรียนรู้ในชั้นเรียนหรือการศึกษาต่อ หรือเข้าเรียนในคอร์สต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชานั้น ๆ สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ

7) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองตามความสนใจหรือเป้าหมายที่ต้องการหรือประเด็นปัญหาที่ต้องการหาคำตอบหรือได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น โดยสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น การอ่านหนังสือ วารสาร งานวิจัยต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาผ่านสื่อออนไลน์ ซึ่งสามารถเรียนรู้ผ่านข้อความ รูปภาพ เสียง วิดีโอ โดยสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้ และสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

8) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ พฤติกรรม อุปนิสัย เจตคติ และสมรรถนะ ซึ่งสามารถพัฒนาได้หลากหลายรูปแบบแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับเป้าหมาย ความต้องการ และความเหมาะสมของหัวข้อและเนื้อหาที่ต้องการพัฒนา เช่น การเข้าร่วมประชุม การบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง การสาธิต การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง การเข้าค่าย และอื่น ๆ

9) สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ (Simulation/ Role playing) เป็นการเรียนรู้ผ่านสถานการณ์ที่จัดขึ้นเลียนแบบของจริง และการแสดงบทบาทสมมติ เพื่อทำทนายและกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการลงมือปฏิบัติ ได้แสดงความคิด ความรู้สึก ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายหรือตามสถานการณ์ที่จัดขึ้น เพื่อใช้ทักษะกระบวนการคิดและการตัดสินใจจากสถานการณ์นั้น ๆ ในการแก้ปัญหา

10) การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม (Field trip/Visiting) เป็นการพัฒนาจากการศึกษาเรียนรู้นอกสถานที่หรือในสถานที่เฉพาะเพื่อให้ได้เรียนรู้และเห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยการสังเกตสภาพแวดล้อม บริบท และการกระทำของบุคคลในสถานที่นั้น ๆ รวมถึงรูปแบบการทำงานที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี เพื่อนำแนวคิด วิธีการที่ได้สังเกตเห็นมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

11) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Learning exchange from communities of practice) เป็นการพัฒนาผ่านการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ข้อมูล ประสบการณ์ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง รวมถึงแนวทางการปฏิบัติที่ดี จากการรวมตัวของกลุ่มคนหรือเครือข่ายที่มีความสนใจเรื่องเดียวกันหรือมีปัญหาในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การฝึกปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากการศึกษาการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน สรุปได้ว่า เป็นการเสริมสร้างและเพิ่มขีดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้ผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้วิธีการที่หลากหลายเข้ามาช่วยเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

โดยการศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่กล่าวมา พบว่ามีรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่หลากหลาย โดยแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่นิยมใช้กันในปัจจุบันแบ่งเป็น 2 แนวทาง คือ 1) การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน (On the job development) และ 2) การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the job development) เนื่องจากเป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่มีความครอบคลุมในทุกรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่ได้ศึกษามา ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจนำรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 2 รูปแบบ มาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

### 2.1.3 แนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยจึงได้นำแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ที่ได้จากการศึกษาของ Daresh and Playko (1992), Truelove (1992), Wentling (1992), Wills (1993), Wenger (1998, อ้างถึงใน ศิริรัตน์ หวังสะและฮ์, 2560), Gilber et al. (2000, as cited in Fulmer & Goldsmith, 2000), Rebore (2015), ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552), และเดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2563) มาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

การพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียน	Daresh and Playko (1992)	Truelove (1992)	Wentling (1992)	Wills (1993)	Wenger (1998, อ้างถึงใน ศิริรัตน์ หวังสะและชัย, 2560)	Gilber et al. (2000) as cited in Fulmer, & Goldsmith (2000)	Rebore (2015)	ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2552)	เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2563)	สรุปแนวคิด การพัฒนา ผู้บริหาร โรงเรียน
1. การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน จริง (Action learning)	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	1. การพัฒนา ระหว่างเวลา การปฏิบัติงาน (On the job development)
2. การมอบหมาย งาน (Assignment)		✓	✓	✓				✓	✓		
3. การหมุนเวียน งาน (Job rotation)						✓		✓		✓	
4. การทำงาน ร่วมกับองค์กร หรือชุมชนอื่น ๆ (Working with other organizations or communities)	✓						✓				
5. การสอนงาน และการเป็น พี่เลี้ยง (Coaching and mentoring)	✓	✓					✓			✓	
6. การเรียน ในชั้นเรียนหรือ คอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)	✓	✓		✓		✓	✓		✓		2. การพัฒนา นอกเวลา การปฏิบัติงาน (Off the job development)

การพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียน	Dares and Playko (1992)	Truelove (1992)	Wentling (1992)	Wills (1993)	Wenger (1998, อ้างอิงใน ศิริรัตน์ หวังสะและธ, 2560)	Gilber et al. (2000) as cited in Fulmer, & Goldsmith (2000)	Rebore (2015)	ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2552)	เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2563)	สรุปแนวคิด การพัฒนา ผู้บริหาร โรงเรียน
7. การเรียนรู้ ด้วยตนเอง (Self-learning)	✓	✓	✓	✓			✓		✓		
8. การเข้าร่วม ประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/ Training/Seminar)	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	
9. สถานการณ์ จำลอง บทบาท สมมติ (Simulation/ Role playing)		✓	✓					✓		✓	
10. การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม (Field trip/ Visiting)		✓	✓			✓	✓	✓		✓	
11. การแลกเปลี่ยน เรียนรู้จากชุมชน แห่งการปฏิบัติ (Learning exchange and communities of practice)	✓	✓			✓	✓	✓				

จากการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้แก่ Daresh and Playko (1992), Truelove (1992), Wentling (1992), Wills (1993), Wenger (1998, อ้างถึงใน ศิริรัตน์ หวังสะและฮ์, 2560), Gilber et al. (2000, as cited in Fulmer & Goldsmith, 2000), Rebores (2015), ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552), และเดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2563) สรุปได้ว่า รูปแบบหรือวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Action learning), 2) การมอบหมายงาน (Assignment), 3) การหมุนเวียนงาน (Job rotation), 4) การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ (Working with other organizations or communities), 5) การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and mentoring), 6) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses), 7) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning), 8) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมสัมมนา (Conference/Training/Seminar), 9) สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ (Simulation/Role playing), 10) การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม (Field trip/Visiting), และ 11) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Learning exchange from communities of practice)

จากนั้นจึงนำรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับความนิยมทั้ง 2 รูปแบบ คือ 1) การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน (On the job development) และ 2) การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the job development) มาใช้ในการจัดกลุ่มเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสามารถจัดกลุ่มวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 11 วิธี ที่สังเคราะห์มาได้ดังนี้

### 1. การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน (On the job development)

การพัฒนารูปแบบนี้มาจากการได้ลงมือปฏิบัติจริง ทำงานจริง ผ่านประสบการณ์โดยตรงจากงานที่ต้องทำทุกวันหรืองานที่ได้รับมอบหมายโดยเฉพาะ เป็นการลงมือทำและเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อฝึกทักษะให้เกิดความชำนาญ รวมทั้งอาจได้รับการถ่ายทอดจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ไปพร้อมกับการปฏิบัติงานจริง โดยมีเป้าหมายคือ การทำงานให้สำเร็จและการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จากการสังเคราะห์พบว่าสามารถใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดการพัฒนาในรูปแบบนี้ ได้แก่ 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action learning) คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรืองานประจำของตน 2) การมอบหมายงาน (Assignment) คือ การปฏิบัติงานหรือโครงการที่ได้รับมอบหมายโดยเฉพาะนอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน 3) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) คือ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน 4) การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ (Working with other organizations or communities) คือ การเรียนรู้ผ่านการทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนต่าง ๆ ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคลด้วย 5) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and mentoring) คือ การที่ผู้มีความเชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์มาเป็นโค้ชช่วยกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยใช้วิธีการตั้งคำถามแทนการสั่งสอนหรือให้คำตอบแก่ผู้เรียน รวมถึงการมาเป็นพี่เลี้ยงเพื่อแบ่งปันประสบการณ์ โดยการสอนและแนะนำให้ผู้เรียนสามารถนำไปพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง

## 2. การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the job development)

การพัฒนารูปแบบนี้มาจากการเรียนรู้ที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและเรียนรู้จากองค์กรที่จัดขึ้น ตลอดจนการศึกษาต่อเพื่อให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ จากการสังเคราะห์พบว่าสามารถใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดการเรียนรู้ในรูปแบบนี้ ได้แก่ 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses) คือ การศึกษาต่อหรือเข้าเรียนในคอร์สต่าง ๆ ที่สนใจและสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาต่อยอดให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) คือ การพัฒนาตนเองตามความสนใจหรือตรงกับเป้าหมายที่ต้องการ โดยสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น การอ่านหนังสือ วารสาร งานวิจัยต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาผ่านสื่อออนไลน์ ซึ่งสามารถเรียนรู้ผ่านข้อความ รูปภาพ เสียง และวิดีโอ โดยสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้ และสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา 3) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar) คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ไปจนถึงสมรรถนะ โดยการเข้าร่วมประชุม การบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง การสาธิต การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง การเข้าค่าย เป็นต้น ซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายและความเหมาะสมของเนื้อหาที่ต้องการพัฒนา 4) สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ (Simulation/ Role playing) คือ การจัดสถานการณ์ขึ้นเลียนแบบของจริง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการลงมือปฏิบัติ ได้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึก ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายหรือตามสถานการณ์ที่จัดขึ้น เพื่อใช้ทักษะกระบวนการคิด และการตัดสินใจจากสถานการณ์นั้น ๆ ในการแก้ปัญหา 5) การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม (Field trip/ Visiting) คือ การพัฒนาจากการศึกษานอกสถานที่เพื่อเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยการสังเกตสภาพแวดล้อม บริบท และการกระทำของบุคคลในสถานที่นั้น ๆ รวมถึงรูปแบบการทำงานที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี โดยสามารถนำสิ่งเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของตน 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Learning exchange from communities of practice) คือ การพัฒนาผ่านการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ข้อมูล ประสบการณ์ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง รวมถึงแนวทางการปฏิบัติที่ดี จากการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีความสนใจเรื่องเดียวกันหรือมีปัญหาในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อให้การฝึกปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด



ดังนั้น กรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบคือ

- 1) การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน (On the job development)
- 2) การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the job development)

## 2.2 แนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

### 2.2.1 นักการศึกษาปฐมวัย

จากการศึกษาเอกสารและบทความต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างนักการศึกษาและครู ดังนี้

Peters (2017) กล่าวว่า นักการศึกษา หมายถึง ผู้ให้คำแนะนำทางปัญญา ศีลธรรม และสังคม ส่วนครู หมายถึง ผู้สอน หรือผู้ที่มีอาชีพสอนโดยตรง จึงมีความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่าง คำ 2 คำนี้ ซึ่งคุณสามารถเป็นครูแต่ไม่ใช่ นักการศึกษา หรือคุณสามารถเป็นนักการศึกษาแต่ไม่ใช่ครู หรือคุณสามารถเป็นทั้งสองอย่างก็ได้ โดยนักการศึกษาจะตั้งเป้าหมายเพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนเข้าใจ บทเรียนนั้นอย่างถ่องแท้ มีความพยายามปลูกฝังความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในตัวผู้เรียน ซึ่งเป็นการเรียนรู้ แบบที่จะติดตัวผู้เรียนไปตลอดชีวิต ในขณะที่ครูที่ไม่ใช่ นักการศึกษาจะเป็นเพียงผู้สอนบทเรียนนั้น และหวังว่าผู้เรียนจะใช้เวลาเรียนมากพอที่จะผ่านชั้นเรียนนั้นไปได้

Liebenberg (n.d.) กล่าวว่า นักการศึกษาและครูมีความหมายที่แตกต่างกัน นักการศึกษา คือ ที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง ซึ่งสามารถเป็นที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงให้กับครูหรือผู้สอนได้ด้วย โดยเป็นผู้ที่ให้ความรู้แก่ผู้เรียนที่จะสามารถติดตัวไปใช้ได้ตลอดชีวิต รวมถึงสามารถสร้างความประทับใจให้กับผู้เรียนได้อีกด้วย ในขณะที่ครู คือ ผู้สอน ที่ทำหน้าที่สอนบทเรียนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ หลักสูตรสำหรับผู้เรียนในชั้นเรียนนั้น ๆ และได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทน ซึ่งครูสามารถที่จะเป็น นักการศึกษาได้ แต่ในทางกลับกัน นักการศึกษาทุกคนเป็นครูโดยธรรมชาติ

Hasa (2016) แสดงความเห็นเห็นว่า นักการศึกษาและครูเป็นคำที่ดูเหมือนจะมีความหมายคล้ายกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบนักศึกษากับครูพบว่ามีความแตกต่างกันเล็กน้อย ครูหมายถึง คนที่สอนในโรงเรียน ซึ่งเป็นอาชีพ ๆ หนึ่งที่รับค่าจ้าง แต่นักการศึกษาคือ บุคคลที่ให้การศึกษากับผู้เรียน โดยมักจะถูกมองว่าเป็นผู้ให้คำปรึกษา ผู้สอนหรือผู้ฝึกสอน สามารถให้คำแนะนำทางปัญญา ศีลธรรม และสังคมแก่ผู้เรียนอีกด้วย จะต้องมียุทธศาสตร์การสอน การพัฒนา และประเมินผล สามารถประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนและปรับหลักสูตรหรือการสอนให้เหมาะสมกับระดับของผู้เรียนได้ ดังนั้นครูที่ดีจึงสามารถเรียกได้ว่าเป็นนักการศึกษา นี่คือข้อแตกต่างที่สำคัญระหว่าง นักการศึกษาและครู โดยบุคคลทั่วไปสามารถเป็นนักการศึกษาได้โดยไม่ต้องเป็นครู ตัวอย่างเช่น พ่อแม่ถือเป็นนักการศึกษาคนแรกและมีอิทธิพลมากที่สุดของลูก เป็นต้น

นอกจากนี้ FAB English. (n.d.). กล่าวว่า ครู คือ ผู้สอนและให้ความรู้ ส่วนนักการศึกษา คือ ผู้สอนที่ให้แนวหรือหลักการที่เปิดให้ผู้เรียนได้คิด ได้ลองผิดลองถูก และพัฒนาความสามารถพื้นฐานตามหลักการนั้น ๆ

ดังนั้น นักการศึกษาจึงมีความหมายที่ลึกซึ้งและแตกต่างจากครูผู้สอน ซึ่งบุคคลทั่วไปสามารถเป็นนักการศึกษาได้ไม่จำเป็นต้องเป็นครู เนื่องจากนักการศึกษาเป็นผู้ให้การศึกษานโยบายหรือหลักการ รวมถึงให้แรงบันดาลใจแก่ผู้เรียน ซึ่งสามารถให้คำแนะนำทั้งทางปัญญา ศิลธรรม และสังคมแก่ผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนสามารถคิดและลงมือทำด้วยตนเอง สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้เรียนมีความรู้ติดตัวไปตลอดชีวิต ซึ่งนักการศึกษาควรจะมีทักษะทางด้านการสอน การพัฒนา และประเมินผล เพื่อให้สามารถประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนและพัฒนาหลักสูตรหรือการสอนให้เหมาะสมกับระดับของผู้เรียนได้

และเนื่องจากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเน้นการศึกษาปฐมวัยเป็นหลัก จึงได้ศึกษาความหมายเกี่ยวกับนักการศึกษาปฐมวัยเพิ่มเติม โดยพบว่า California Department of Education & First 5 California Sacramento (2011) อธิบายคำว่า “นักการศึกษาปฐมวัย” หมายถึง ทุกคนที่รับผิดชอบในการดูแล พัฒนา และให้การศึกษสำหรับเด็กปฐมวัย ได้แก่ ครู ผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครู ผู้อำนวยการบุคลากรทางการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญหลักสูตรปฐมวัย และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยนักการศึกษาปฐมวัยต้องมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ต้องการเพื่อให้การดูแลและการจัดการศึกษามีคุณภาพสูงแก่เด็กปฐมวัยและครอบครัว ในขณะที่ SkillsFuture Singapore (2016) กล่าวว่า นักการศึกษาปฐมวัย ควรเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการช่วยให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาแบบองค์รวม มีความอดทนและให้ความเคารพต่อเด็กและครอบครัวโดยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพวกเขา ปลูกฝังการคิดอย่างมีวิจารณญาณและสนับสนุนความอยากรู้และความรักในการเรียนรู้ของเด็ก อุทิศตนเพื่อพัฒนาแนวทางการสอนและสนับสนุนความต้องการเฉพาะของเด็กแต่ละคน เห็นสิ่งอื่นใดควรเป็นนักการศึกษาที่มีความเป็นมืออาชีพ มีความมั่นใจ มีความสามารถ มีความซื่อตรงและความมุ่งมั่นในการรักษาค่านิยมของวิชาชีพ และ UNESCO Bangkok Office and SEAMEO (2018) กล่าวว่า นักการศึกษาปฐมวัยได้รับการคาดหวังให้เป็นนักแก้ปัญหาที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น มีส่วนร่วมและมีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการเด็กในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีแนวทางในการจัดการกับเด็กปฐมวัยและพัฒนาทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ นักการศึกษาปฐมวัยยังได้รับการคาดหวังให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง

ดังนั้น นักการศึกษาปฐมวัย จึงหมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบในการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ได้แก่ ครู, ผู้ดูแลเด็ก, ผู้ช่วยครู, ผู้บริหารโรงเรียน, บุคลากรทางการศึกษา, ผู้เชี่ยวชาญหลักสูตรปฐมวัย และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งต้องมีคุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการดูแล พัฒนา และ

จัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่เด็กปฐมวัยและครอบครัว รวมถึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาทางวิชาชีพของตน

### 2.2.2 แนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

เนื่องจากการศึกษาปฐมวัยมีลักษณะเฉพาะพิเศษแตกต่างไปจากการศึกษาในระดับอื่น ๆ อย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ดูแลเด็ก รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย จึงควรมีสมรรถนะเกี่ยวกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยโดยเฉพาะ ทั้งนี้ เพื่อช่วยในการจัดการศึกษาปฐมวัยบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่ต้องการ

สมรรถนะคือ คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีเลิศ (McClelland, 1973)

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในด้านความรู้ ความคิด ทักษะ และคุณลักษณะคุณธรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ยังได้ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะจากโมเดลภูเขา น้ำแข็งของแมคเคลแลนด์ โดยแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน และได้อธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นสาระสำคัญสำหรับวิชาชีพ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ 2) ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ 5) แรงจูงใจ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2547) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ และแรงจูงใจ โดยความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้น ความรู้จึงยังไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าสามารถนำความรู้มาใช้ในการทำกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) อธิบายว่า สมรรถนะนั้นประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 7 ประการ คือ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skill) 3) คุณลักษณะ/เจตคติ (Attribute/Attitude) 4) การประยุกต์ใช้ (Application) 5) การกระทำ/การปฏิบัติ (Performance)

6) งานและสถานการณ์ต่าง ๆ 7) ผลสำเร็จ (Success) ตามเกณฑ์ที่กำหนด (Performance criteria) โดยเน้นการปฏิบัติให้เกิดผล เพราะสมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะคนที่มีอยู่ในการทำงาน หรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่ง

ดังนั้น สมรรถนะ จึงหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จเป็นอย่างดี ซึ่งประกอบไปด้วยความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ เจตคติ และการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ

โดยผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ควรมีความเป็นนักการศึกษาปฐมวัย เพื่อให้มีคุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่เด็กปฐมวัยและครอบครัว รวมถึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาทางวิชาชีพของตน จึงได้มีการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย ดังนี้ Colorado's Early Childhood Professional Development Advisory Group (2016) กล่าวถึงสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย คือ ความรู้และทักษะที่นักการศึกษาปฐมวัยจำเป็นต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับเด็กแรกเกิดไปจนถึงอายุ 8 ขวบ และครอบครัวของเด็ก นักการศึกษาปฐมวัยจึงควรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะปฐมวัย ทั้งจากการศึกษาต่อที่มีคุณภาพ และการฝึกอบรม เป็นต้น และประโยชน์ของสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยคือ แผนสำหรับการพัฒนามืออาชีพเป็นรายบุคคล เพื่อเพิ่มความเข้าใจและความสามารถทางด้านการศึกษาปฐมวัยในระดับต่าง ๆ ส่งเสริมการประเมินตนเอง การสะท้อนความรู้ของตนเอง และการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง โดยสมรรถนะเป็นการผสมผสานกันระหว่างทักษะ ความรู้ พฤติกรรม และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย จึงหมายถึง การนำความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการดูแล พัฒนา และการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จต่อการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย การดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยและครอบครัวอย่างมีคุณภาพ รวมถึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาทางวิชาชีพของตน

เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนคือ ผู้นำและเป็นหัวใจหลักของการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย จึงควรมีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ซึ่งหมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการดูแล พัฒนา และการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จต่อการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย การดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย และครอบครัวอย่างมีคุณภาพ โดยสามารถเป็นต้นแบบและชี้นำบุคลากร ครอบครัวยุ และชุมชนให้นำไปปฏิบัติตาม รวมถึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพของตนและบุคลากรในโรงเรียน ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการการศึกษาในระดับปฐมวัยประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ส่งผลต่อคุณภาพของ

เด็กปฐมวัยซึ่งจะเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่ดีในอนาคต ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ซึ่งถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการบริหารจัดการโรงเรียน จึงมีนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ ได้เสนอองค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ดังนี้

North Dakota Department of Human Services (n.d.) กล่าวถึง สมรรถนะหลักของผู้ปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลเด็กและการศึกษาปฐมวัย ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนพัฒนาทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 8 สมรรถนะหลัก ได้แก่

1) การเจริญเติบโตและการพัฒนาการของเด็ก (Child Growth and Development) ผู้ปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลเด็กและการศึกษาปฐมวัยมีความเข้าใจพัฒนาการเด็กปฐมวัยทั้งด้านภาษา ร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ภาษา และครอบครัว ซึ่งมีผลกระทบต่อพัฒนาการของเด็ก และสามารถประยุกต์ใช้ความหลากหลายต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย

2) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้และหลักสูตร (Learning Environment and Curriculum) ผู้ปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลเด็กและการศึกษาปฐมวัยสามารถสร้างสิ่งแวดล้อมในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตรงตามความต้องการ ความสามารถ และความสนใจของเด็กแต่ละคน

3) การประเมินและการวางแผนตามความต้องการของแต่ละบุคคล (Assessment and Planning for Individual Needs) ผู้ปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลเด็กและการศึกษาปฐมวัยสามารถสังเกตและประเมินสิ่งที่ได้รู้และสามารถทำได้เพื่อจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็ก

4) ปฏิสัมพันธ์กับเด็ก (Interactions with Children) ผู้ปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลเด็กและการศึกษาปฐมวัยสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่สนับสนุนเด็ก และแนะนำเด็กเป็นรายบุคคล รวมถึงช่วยให้เด็กเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต่าง ๆ

5) ครอบครัวและชุมชน (Families and Communities) ผู้ปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลเด็กและการศึกษาปฐมวัย สามารถทำงานร่วมกับครอบครัวและหน่วยงาน/องค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการของเด็กและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในด้านการดูแลและการจัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัย รู้และเข้าใจโครงสร้างและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของครอบครัวเด็ก เคารพและสนับสนุนความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม ภาษา และครอบครัว รวมถึงสามารถทำงานกับครอบครัวที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ภาษา และภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

6) สุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการ (Health, Safety, and Nutrition) ผู้ปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลเด็กและการศึกษาปฐมวัยสามารถสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการของเด็ก

7) โปรแกรมการวางแผนและการประเมิน (Program Planning and Evaluation) ผู้ปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลเด็กและการศึกษาปฐมวัยจัดตั้ง ดำเนินการ ประเมิน และส่งเสริม การดำเนินงานของโปรแกรมการศึกษาและการดูแลเด็กปฐมวัย

8) การพัฒนาทางวิชาชีพและภาวะผู้นำ (Professional Development and Leadership) ผู้ปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลเด็กและการศึกษาปฐมวัยสามารถให้บริการเด็กและครอบครัวอย่างมืออาชีพ และมีส่วนร่วมในชุมชนในฐานะตัวแทนของการศึกษาและการดูแลเด็กปฐมวัย

Washington State Department of Early Learning (2009) ได้นำเสนอ สมรรถนะหลัก สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลและการศึกษาปฐมวัย ประกอบด้วย 8 สมรรถนะหลัก ได้แก่

1) การเจริญเติบโตและการพัฒนาการของเด็ก (Child Growth and Development) ผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลและการศึกษาปฐมวัยเข้าใจการเจริญเติบโตและการพัฒนาการของเด็ก ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา และสังคม รวมถึงการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ของเด็ก

2) หลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Environment) ผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลและการศึกษาปฐมวัยสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ให้ประสบการณ์ การเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการ ความสามารถ และความสนใจของเด็กแต่ละคน

3) การวัดความก้าวหน้าของเด็กอย่างต่อเนื่อง (Ongoing Measurement of Child Progress) ผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลและการศึกษาปฐมวัยสามารถสังเกตและประเมินสิ่งที่เด็กรู้และ สามารถทำได้เพื่อวางแผนและจัดหาหลักสูตรที่ตรงกับพัฒนาการ และความต้องการการเรียนรู้ของเด็ก

4) ครอบครัวและความร่วมมือในชุมชน (Family and Community Partnerships) ผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลและการศึกษาปฐมวัยสามารถพัฒนาความสัมพันธ์กับครอบครัวและทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน/องค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการของเด็ก และเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ชุมชนในการดูแลและการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก

5) สุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการ (Health, Safety and Nutrition) ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการดูแลและการศึกษาปฐมวัยสามารถสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมที่รองรับกับความปลอดภัย สุขภาพ และโภชนาการของเด็ก

6) ปฏิสัมพันธ์ (Interactions) ผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลและการศึกษาปฐมวัยสามารถ สร้างและสนับสนุนความสัมพันธ์กับเด็กเป็นรายบุคคล รวมถึงส่งเสริมให้เด็กเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

7) โปรแกรมการวางแผนและการประเมิน (Program Planning and Development) ผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลและการศึกษาปฐมวัยสามารถจัดตั้ง ดำเนินการ ประเมิน และวิเคราะห์การดูแล และการจัดการศึกษา ให้แก่เด็กปฐมวัย

8) การพัฒนาวิชาชีพและภาวะผู้นำ (Professional Development and Leadership) ผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลและการศึกษาปฐมวัยสามารถให้บริการเด็กและครอบครัวอย่างมืออาชีพ และมีส่วนร่วมในชุมชนในการดูแลและการจัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัย

California Department of Education & First 5 California Sacramento (2011) ได้นำเสนอสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยประกอบไปด้วย 12 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การเรียนรู้และการพัฒนาเด็กปฐมวัย (Child Development and Learning) นักการศึกษาปฐมวัยมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อการพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยในหลากหลายด้าน สามารถเข้าใจทฤษฎีและหลักการพื้นฐานของพัฒนาการและการเรียนรู้ มีการศึกษาวิจัย และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้นในทางปฏิบัติ สามารถทำงานร่วมกับครอบครัว ในการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก และมีความรู้เกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการของเด็ก

2) วัฒนธรรม ความหลากหลาย และความเท่าเทียม (Culture, Diversity, and Equity) นักการศึกษาปฐมวัย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยจะต้องคำนึงถึงความหลากหลายทางสังคม ภาษา และวัฒนธรรมในครอบครัวและชุมชนของเด็ก เข้าใจและให้ความสำคัญต่อมุมมองพหุวัฒนธรรม เพื่อที่จะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเท่าเทียม

3) การมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม และการแนะแนว (Relationships, Interactions, and Guidance) นักการศึกษาปฐมวัย สามารถสร้างความสัมพันธ์และสื่อสารกับเด็กปฐมวัยได้ ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทุกระดับ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใหญ่กับเด็ก และความสัมพันธ์ระหว่างเด็ก ผู้สอน และสมาชิกในครอบครัว รวมทั้งส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและพัฒนาการทางอารมณ์ระหว่างผู้เรียนกับเพื่อนร่วมชั้น ตลอดจนผู้ใหญ่และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ความรู้คู่กับพัฒนาการทางสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานหนึ่งของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และความสามารถในการนำความรู้นั้นไปใช้ในการพัฒนากลยุทธ์สำหรับการแนะแนวต่อไป

4) การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน (Family and Community Engagement) นักการศึกษาปฐมวัยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของครอบครัวในการดูแลและจัดการศึกษาของเด็กปฐมวัย และบทบาทของชุมชนในการจัดหาทรัพยากรและการช่วยเหลือทางด้านการศึกษาแก่เด็ก ครอบครัว และโรงเรียน รวมถึงความสามารถในการรวบรวมการสนับสนุนและความร่วมมือกับชุมชนในด้านต่าง ๆ โดยตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเด็ก ครอบครัว และโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย

5) การพัฒนาและการจัดรูปแบบการเรียนรู้แบบสองภาษา (Dual-Language Development) นักการศึกษาปฐมวัย มีความรู้และทักษะที่จะช่วยสนับสนุน พัฒนา ออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมที่สุดสำหรับเด็กปฐมวัยที่เรียนสองภาษา รวมถึงเด็กบางกลุ่มที่ใช้ภาษา มากกว่าสองภาษาในชีวิตประจำวัน มีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้แบบสองภาษา

ระดับพื้นฐานในบริบทของการเรียนภาษาที่บ้านและโรงเรียน โดยตระหนักถึงความสำคัญของความหลากหลายของสังคม วัฒนธรรม ภาษา ทักษะคิดต่อการเรียนสองภาษา ความหลากหลายและประสบการณ์ของผู้เรียน

6) การสังเกต การคัดกรอง การประเมิน และการจัดทำเอกสาร (Observation, Screening, Assessment, and Documentation) นักการศึกษาปฐมวัยมีความสามารถในการสังเกต คัดกรอง ประเมินผล และจัดทำเอกสาร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรวบรวม การตีความ การประยุกต์ใช้ และการนำเสนอข้อมูลที่มุ่งหมายที่จะเข้าใจเด็กเป็นรายบุคคลและเป็นรายกลุ่ม เพื่อนำไปสู่การวางแผนการจัดสภาพแวดล้อม หลักสูตร และประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยอย่างเหมาะสม โดยสามารถนำผลการประเมินมาใช้ในการระบุความต้องการพิเศษของเด็กเป็นรายบุคคล

7) ความต้องการจำเป็นพิเศษ และการเรียนรวม (Special Needs and Inclusion) นักการศึกษาปฐมวัยมีความรู้และทักษะในการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ รวมถึงนโยบายและข้อกำหนดสำหรับการปฏิบัติ ปรัชญาของรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเด็กทุกคน ความร่วมมือระหว่างครอบครัว โรงเรียน และผู้ให้บริการที่มีความเกี่ยวข้อง และการปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติเพื่อตอบสนองความต้องการของเด็กเป็นรายบุคคล

8) หลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (Learning Environments and Curriculum) นักการศึกษาปฐมวัยสามารถจัดทำหลักสูตรและออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียน ให้ความสำคัญกับการมีปฏิสัมพันธ์ของเด็กกับสิ่งแวดล้อม และการจัดประสบการณ์สำคัญที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาสำหรับเด็กทุกคน

9) สุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการ (Health, Safety, and Nutrition) นักการศึกษาปฐมวัยสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยมีสุขภาพ สวัสดิภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี โดยการจัดสภาพแวดล้อมและความร่วมมือของครอบครัวและชุมชนมีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของเด็กและครอบครัว

10) ภาวะผู้นำด้านการศึกษาปฐมวัย (Leadership in Early Childhood Education) นักการศึกษาปฐมวัยมีความรู้และทักษะที่กว้างขวางเพื่อนำเสนอประเด็นต่าง ๆ ต่อสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนา ดำเนินการ และสนับสนุนนโยบาย และมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

11) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) นักการศึกษาปฐมวัยมีการพัฒนาความเป็นมืออาชีพเฉพาะด้าน สามารถทำงานร่วมกับเด็ก ครอบครัว ผู้ร่วมวิชาชีพ และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการให้บริการดูแลเด็กปฐมวัยและการศึกษาที่มีคุณภาพสูง รวมถึงการปฏิบัติตามวิชาชีพและจริยธรรม



12) การบริหารและการนิเทศ (Administration and Supervision) นักการศึกษาปฐมวัยสามารถบริหารและกำกับดูแลการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพสูง มีแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพและการปรับปรุงรูปแบบของการบริหารอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ การจัดการงบประมาณ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารจัดการด้านอื่น ๆ

Colorado's Early Childhood Professional Development Advisory Group (2016) กล่าวถึง สมรรถนะสำหรับนักการศึกษาปฐมวัยและผู้บริหาร มี 8 องค์ประกอบ คือ

1) การเจริญเติบโต พัฒนาการ และการเรียนรู้ของเด็ก (Child Growth, Development, and Learning) นักการศึกษาปฐมวัย มีความเข้าใจการเจริญเติบโต พัฒนาการ และการเรียนรู้ของเด็ก เพื่อนำมาพัฒนา แนะนำ และติดตามประสบการณ์การเรียนรู้ในการพัฒนาเด็กให้เหมาะสมกับพัฒนาการของแต่ละคน โดยคำนึงถึงความสามารถในการพัฒนา อารมณ์ ภาษา ภูมิหลังทางวัฒนธรรม ความต้องการ และรูปแบบการเรียนรู้ของเด็กแต่ละคน ซึ่งจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ลักษณะครอบครัวและอิทธิพลของชุมชน โดยเข้าใจว่าเด็กทุกคนมีคุณค่าในตัวเองและเคารพในความแตกต่างกัน

2) การสังเกตและการประเมินเด็ก (Child Observation and Assessment) นักการศึกษาปฐมวัยสามารถสังเกตและประเมินเด็ก โดยใช้ขั้นตอนและวิธีปฏิบัติที่เชื่อถือได้และถูกต้องเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเติบโตและพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ทั้งด้านการเติบโตความสำเร็จ รูปแบบการเรียนรู้ ความสนใจ ประสบการณ์ ความท้าทาย และความเข้าใจของเด็กแต่ละคน และสามารถนำไปพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก ทั้งนี้การปฏิบัติต้องรวมเอาจริยธรรม มาตรฐานการรักษาความลับและเอกสารที่มีความเป็นกลาง และสามารถจัดสรรเวลาเพื่อแบ่งปันผลลัพธ์ในการสังเกตและประเมินเด็กกับครอบครัวและผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็ก

3) ความร่วมมือของครอบครัวและชุมชน (Family and Community Partnerships) นักการศึกษาปฐมวัยตระหนักว่าครอบครัวเปรียบเสมือนครูและผู้ดูแลเด็กคนแรกซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาความเข้มแข็งเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างครอบครัวและนักการศึกษาปฐมวัย ชีวิตเด็กมีรากฐานมาจากครอบครัวและชุมชน ดังนั้น การเห็นคุณค่าของครอบครัวในบริบทของวัฒนธรรม ภาษา บ้าน และชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการสร้างความสัมพันธ์กับเด็กและครอบครัว มีความเคารพในความหลากหลายด้านความสามารถ ภาษา ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี ความคาดหวังและทัศนคติ มีความเข้าใจว่าเด็กสามารถพัฒนาในบริบทของโครงสร้างครอบครัวที่แตกต่างกัน สามารถทำงานร่วมมือกับองค์กร/หน่วยงานในชุมชนเพื่อตอบสนองความต้องการของเด็กและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน เนื่องจากความร่วมมือระหว่างครอบครัวและชุมชนสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็ก

4) การแนะแนว (Guidance) นักการศึกษาปฐมวัยสามารถผสมผสานกลยุทธ์การแนะแนวเข้ากับโปรแกรมของเด็กปฐมวัย กลยุทธ์การแนะแนวที่เหมาะสมกับการพัฒนาจะช่วยให้เด็กเข้าใจตนเองดีขึ้นในฐานะปัจเจกบุคคลและในฐานะสมาชิกของกลุ่ม โดยใช้กลยุทธ์การแนะแนวที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยเหลือเด็กและครอบครัวให้มีความรู้สึกเคารพ เห็นคุณค่า และเป็นที่ยอมรับจากกลยุทธ์การแนะแนวรายบุคคลและกลุ่ม

5) สุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการ (Health, Safety, and Nutrition) นักการศึกษาปฐมวัยสามารถออกแบบสภาพแวดล้อมและประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยให้มีความปลอดภัยจากอันตรายทางร่างกายและอารมณ์ สามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพ และโภชนาการที่เหมาะสมต่อเด็กปฐมวัย ผ่านการดำเนินการตามนโยบาย ขั้นตอน และการปฏิบัติประจำวันด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และการสุขาภิบาลที่เหมาะสม ร่วมงานกับครอบครัวและชุมชนในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการที่ดีต่อเด็ก ซึ่งเป็นการสร้างรากฐานสำหรับการพัฒนาเด็กปฐมวัยต่อไปในอนาคตให้มีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

6) การพัฒนาทางวิชาชีพและภาวะผู้นำ (Professional Development and Leadership) นักการศึกษาปฐมวัยสามารถประพฤติตนเป็นมืออาชีพในการมีบทบาทสำคัญต่อการเติบโต การพัฒนา และการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย นักการศึกษาปฐมวัยมองว่าตนเองเป็นสมาชิกของชุมชนผู้ประกอบวิชาชีพปฐมวัยที่ใหญ่ขึ้น มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงบริบทของวิชาชีพปฐมวัย ซึ่งรวมถึงการยึดมั่นในจรรยาบรรณ การสนับสนุน และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพถึงความสำคัญของการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพสูง โดยความรู้ที่ได้รับในวิชาชีพนั้นขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการปฏิบัติที่มาจากการทำงานวิจัยเป็นหลัก มีการดำเนินการในทุกด้านของเด็ก ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และการมีส่วนร่วมของชุมชน และพร้อมรับการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

7) โปรแกรมการวางแผนและการประเมิน (Program Planning and Development) นักการศึกษาปฐมวัยให้ความสำคัญต่อโปรแกรมเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพสูง สามารถเป็นผู้นำที่ดูแลโครงการปฐมวัยโดยมีรากฐานมาจากการบริหารองค์กร บุคลากร และการเงิน ดำรงไว้ซึ่งปรัชญาโดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และพยายามปรับปรุงคุณภาพของโปรแกรมเด็กปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง ความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้นำโครงการปฐมวัยคือ การรู้และรักชากรกฎ ระเบียบ และมาตรฐานคุณภาพสูง ภายใต้การดำเนินงานประจำวัน ความสามารถในการกำกับดูแลและแนะนำบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคนในการจัดหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดที่ได้ระบุไว้ สามารถพัฒนาแผนกลยุทธ์ที่คำนึงถึงแง่มุมต่าง ๆ ของการจัดการเงินทุนของโครงการและความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ชุมชน และผู้เชี่ยวชาญที่สามารถให้การสนับสนุนการบริหารแผนยุทธศาสตร์ให้ประสบความสำเร็จ

8) ปฏิบัติการสอน (Teaching Practice) นักการศึกษาปฐมวัยมีหน้าที่ในการวางแผน ดำเนินการ และสนับสนุนการจัดประสบการณ์ในการส่งเสริมการเจริญเติบโต พัฒนาการ และการเรียนรู้ของเด็กในทุกด้าน มีความเข้าใจว่าเด็กเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมรอบตัวเป็นสิ่งสำคัญ สามารถสร้างโอกาสให้เด็กทุกคนสามารถเล่นแบบโต้ตอบ สื่อสาร สร้าง สำรวจ และสร้างความรู้เพื่อทำความเข้าใจโลก หรือสิ่งแวดล้อมรอบตัวของเด็กได้ดียิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงมุมมอง จุดแข็ง ภาษา ความต้องการ และการสะท้อนของเด็กแต่ละคน มีการวางแผนและการนำหลักสูตรมาใช้ตอบสนองต่อความต้องการด้าน พัฒนาการของเด็กแต่ละคนและให้เด็กสร้างความรู้ ทักษะ แนวความคิด เจตคติ และทัศนคติผ่าน ประสบการณ์การเรียนรู้

SkillsFuture Singapore (2016) ได้กล่าวถึงทักษะของผู้นำหรือหัวหน้าศูนย์เด็กเล็ก ประกอบด้วย 4 ทักษะ ได้แก่

1) การพัฒนาเด็กแบบองค์รวม (Developing the Child Holistically) ประกอบด้วย 4 ทักษะย่อย ได้แก่

1.1) หลักสูตรและศาสตร์การสอน (Curriculum & Pedagogy) ผู้นำศูนย์เด็กเล็ก ควรมีการขับเคลื่อนการออกแบบหลักสูตร การนำไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผลแนวทางการสอน และการจัดการเรียนรู้ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความรักในการเรียนรู้ และเป็นผู้นำในการบูรณาการค่านิยมหลักของการศึกษาปฐมวัยภายในหลักสูตรและโปรแกรมของศูนย์

1.2) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (Learning Environment) ผู้นำศูนย์เด็กเล็กสามารถทำงานร่วมกับครูเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก

1.3) ปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ (Interactions & Relationships) ผู้นำศูนย์เด็กเล็กสามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างความเอาใจใส่ ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ที่ดีกับเด็ก

1.4) สุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการ (Health, Safety & Nutrition) ผู้นำศูนย์เด็กเล็กสามารถกำหนดนโยบายและกระบวนการเกี่ยวกับหลักสูตรที่เหมาะสมในการดำเนินการเพื่อดูแลและคุ้มครองเด็ก กำหนดมาตรฐานและขั้นตอนปฏิบัติเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย โภชนาการ และสุขอนามัยของเด็ก

2) ความร่วมมือกับครอบครัวและชุมชน (Collaborating with Families and Community) ประกอบด้วย 1 ทักษะย่อย ได้แก่

2.1) การทำงานร่วมกับครอบครัวและชุมชน (Family & Community Partnerships) ผู้นำศูนย์เด็กเล็กสามารถเป็นผู้นำในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อสร้างความร่วมมือกับครอบครัว และสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือทางวิชาชีพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน

3) การสร้างความสามารถทางวิชาชีพ (Building Professional Capacity) ประกอบด้วย 2 ทักษะย่อย ได้แก่

3.1) ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ (Professional Mastery) ผู้นำศูนย์เด็กเล็กสามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถพัฒนาหัวหน้าทีมผ่านการพัฒนาความสามารถและการสอนงาน มีส่วนร่วมในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมความคิดริเริ่มขององค์กรหรือทีม กำหนดกระบวนการและโครงสร้างเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างวัฒนธรรมของการให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำ

3.2) คุณค่าและจริยธรรมทางวิชาชีพ (Professional Values & Ethics) ผู้นำศูนย์เด็กเล็กสามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งความเป็นวิชาชีพ

4) การสร้างความสามารถทางองค์กร (Building Organizational Capacity) ประกอบด้วย 2 ทักษะย่อย ได้แก่

4.1) การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (Teamwork & Collaboration) ผู้นำศูนย์เด็กเล็กสามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันภายในศูนย์ เป็นผู้นำในการสื่อสารในที่ทำงาน และการมีส่วนร่วม รวมทั้งการแก้ปัญหาและตัดสินใจในระดับการบริหาร

4.2) การกำหนดวิสัยทัศน์และการวางแผน (Visioning & Planning) ผู้นำศูนย์เด็กเล็กสามารถสร้างการยอมรับและรักหาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของศูนย์ สามารถขับเคลื่อนความคิดริเริ่ม ระบบ และกระบวนการของศูนย์ที่มีความสอดคล้องกับแผน มีการจัดการและทบทวนระบบและกระบวนการต่าง ๆ ของศูนย์ สามารถวางแผนการจัดการทรัพยากร สามารถแสดงการคิดอย่างมีวิจักษณ์ญาณและทักษะการวิเคราะห์ สร้างขีดความสามารถของเพื่อนร่วมงานผ่านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้นำในการพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรและการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล

The NAEYC National Governing Board (2019) ได้เสนอมาตรฐานวิชาชีพและสมรรถนะสำหรับนักการศึกษาปฐมวัย ประกอบด้วย 6 มาตรฐาน ได้แก่

1) พัฒนาการเด็กและการเรียนรู้ในบริบท (Child Development and Learning in Context) นักการศึกษาปฐมวัยมีพื้นฐานความเข้าใจในพัฒนาการของเด็กปฐมวัยตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 8 ขวบ เข้าใจว่าเด็กแต่ละคนมีพัฒนาการที่แตกต่างกัน เด็กสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ในบริบทที่หลากหลาย เช่น ครอบครัว วัฒนธรรม ภาษา ชุมชน และสังคม

2) การเป็นเครือข่ายพันธมิตรระหว่างครอบครัว ครู และชุมชน (Family-Teacher Partnerships and Community Connections) นักการศึกษาปฐมวัยเข้าใจว่าการศึกษาปฐมวัยที่ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือของนักศึกษากับครอบครัวของเด็กเล็ก นักการศึกษาปฐมวัยรู้ เข้าใจ และเห็นคุณค่าความหลากหลายของครอบครัว โดยใช้ความเข้าใจนี้เพื่อสร้างความเคารพตอบสนองความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับครอบครัว และมีส่วนร่วมกับครอบครัวในการพัฒนาและจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัย สามารถใช้ทรัพยากรของชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ พัฒนาการของเด็ก สนับสนุนครอบครัวของเด็ก และสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนปฐมวัย โรงเรียน องค์กร และหน่วยงานในชุมชน

3) การสังเกต การจัดทำเอกสาร การวัดและการประเมินเด็ก (Child Observation, Documentation, and Assessment) นักการศึกษาปฐมวัยเข้าใจว่าจุดประสงค์หลักของการประเมินคือ เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ให้แก่เด็ก รู้วิธีการสังเกต การจัดทำเอกสาร การใช้เครื่องมือการประเมินที่เหมาะสม สามารถใช้เครื่องมือคัดกรองและประเมินผลบนพื้นฐานของจริยธรรม สามารถจัดทำเอกสารที่เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก และส่งเสริมผลลัพธ์เชิงบวกสำหรับเด็กแต่ละคนร่วมกับครอบครัวและเพื่อนร่วมงานมืออาชีพ สามารถใช้การประเมินเพื่อจัดทำเอกสารแสดงพัฒนาการของเด็กเป็นรายบุคคล และสามารถนำไปใช้วางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัย

4) ปฏิบัติการสอนด้านพัฒนาการ วัฒนธรรม และภาษาศาสตร์อย่างเหมาะสม (Developmentally, Culturally, and Linguistically Appropriate Teaching Practices) นักการศึกษาปฐมวัยเข้าใจว่าการจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัยเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและมีรายละเอียดแตกต่างกันไปตามช่วงอายุ ลักษณะของเด็ก และสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้ มีความเข้าใจและแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวก ความห่วงใย การสนับสนุนและการมีปฏิสัมพันธ์ที่เป็นรากฐานสำหรับการทำงานกับเด็กปฐมวัย มีความเข้าใจและใช้ทักษะการสอนที่ตอบสนองต่อวิธีการเรียนรู้และความต้องการของเด็กแต่ละคน โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมและภาษาของเด็กแต่ละคน

5) ความรู้ การประยุกต์ใช้ และการบูรณาการเนื้อหาวิชาการในหลักสูตรปฐมวัย (Knowledge, Application, and Integration of Academic Content in the Early Childhood Curriculum) นักการศึกษาปฐมวัยมีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาในสาขาวิชาต่าง ๆ และวิธีการสอนสำหรับแต่ละสาขาวิชา มีความเข้าใจแนวคิดหลัก วิธีการและเครื่องมือในการสอน และโครงสร้างในแต่ละสาขาวิชา รวมถึงวิธีที่เด็กเรียนรู้และประมวลผลข้อมูลในแต่ละสาขาวิชา แนวทางการเรียนรู้ของแต่ละสาขาวิชา เพื่อนำไปใช้วางแผนในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผล เพื่อให้แน่ใจว่าการเรียนรู้จะสามารถช่วยกระตุ้น ทำท่าย และมีความหมายสำหรับเด็กแต่ละคน

6) ความเป็นมืออาชีพของนักการศึกษาปฐมวัย (Professionalism as an Early Childhood Educator) นักการศึกษาปฐมวัยทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนข้อมูลสำหรับเด็กปฐมวัย ครอบครัวของเด็กที่อยู่ในความดูแล และสำหรับอาชีพปฐมวัย รู้และใช้แนวทางจริยธรรม แนวปฏิบัติ และแนวทางวิชาชีพอื่น ๆ สำหรับเด็กปฐมวัย มีความเป็นมืออาชีพทางทักษะการสื่อสารที่สนับสนุนความสัมพันธ์และการทำงานของเด็ก ครอบครัว และเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาและรักษานิสัยของการไตร่ตรองและตั้งใจปฏิบัติในการทำงานประจำวันกับเด็กปฐมวัยและในฐานะสมาชิกของวิชาชีพปฐมวัย

Hassan and Hafizaliyana (2019) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของนักการศึกษาปฐมวัย ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ พบว่ามี 4 องค์ประกอบ คือ

1) การมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสอนและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย (ECE educators need to possess knowledge related to ECCE in order to improve children's learning) นักการศึกษาปฐมวัยจำเป็นต้องมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กได้อย่างเหมาะสมตามช่วงวัยและความต้องการจำเป็นของแต่ละคน

2) พัฒนาทักษะที่หลากหลายสอดคล้องกับศาสตร์การสอน (ECE educators need to develop various skills related to pedagogy, communication, and language) นักการศึกษาปฐมวัยจำเป็นต้องพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอน การสื่อสาร และภาษา

3) การมีประสบการณ์เพื่อให้เกิดเป็นความสามารถ (ECE educators need to have experience in order to be competent) นักการศึกษาปฐมวัย จำเป็นต้องมีประสบการณ์ จึงจะมีความสามารถในการดูแล พัฒนา และจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัย

4) การมีบุคลิกภาพและคุณลักษณะที่ดี (ECE educators need to possess a good personality which includes attributes such as loving, patient, caring, committed, and honesty, motherhood qualities, as well as having the interest towards children) นักการศึกษาปฐมวัยจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่ดีซึ่งรวมถึงคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น ความรัก ความอดทน ความเอาใจใส่ ความมุ่งมั่น ความซื่อสัตย์ รวมถึงคุณลักษณะในการเป็นแม่ ซึ่งถือเป็นบทบาทสำคัญในการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย

Alaska System for Early Education Development (2020) ได้เสนอมาตรฐานสมรรถนะและความรู้หลักสำหรับการดูแลและการศึกษาปฐมวัย มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1) พัฒนาการเด็กและการเรียนรู้ในบริบท (Child Development and Learning in Context) นักการศึกษาปฐมวัยมีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาเด็กปฐมวัยตั้งแต่วัยแรกเกิดจนถึงอายุ 8 ขวบ มีความเข้าใจและเห็นคุณค่าของเด็กแต่ละคนด้วยการพัฒนาที่แตกต่างกัน มีการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาภายใต้ความสัมพันธ์และอิทธิพลที่หลากหลาย เช่น ครอบครัว วัฒนธรรม ภาษา และชุมชน สามารถใช้และบูรณาการความรู้เรื่องการพัฒนาเด็ก มาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัยเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่ตอบสนองและสนับสนุนเด็กแต่ละคน

2) การเป็นเครือข่ายพันธมิตรระหว่างครอบครัว ครู และชุมชน (Family-Teacher Partnerships and Community Connections) นักการศึกษาปฐมวัยเข้าใจว่าการศึกษามูลฐานที่ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือของนักศึกษากับครอบครัวและชุมชนของเด็ก มีความรู้ความเข้าใจและเห็นคุณค่าของความหลากหลายในครอบครัวและชุมชน สามารถใช้ความเข้าใจนี้เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่เคารพ ตอบสนองซึ่งกันและกันกับครอบครัวและชุมชน และมีส่วนร่วมใน

การพัฒนาและการจัดการเรียนรู้ของเด็ก สามารถใช้ทรัพยากรของครอบครัวและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาเด็ก และสร้างพันธมิตรระหว่างโรงเรียนปฐมวัย โรงเรียน องค์กรและหน่วยงานในชุมชน

3) การสังเกต การจัดทำเอกสาร การวัดและประเมินผลเด็ก (Child Observation, Documentation, and Assessment) นักการศึกษาปฐมวัยเข้าใจว่าจุดประสงค์หลักของการประเมินคือ เพื่อวางแผนการดูแลและการจัดการเรียนรู้ให้แก่เด็ก รู้วิธีการสังเกต การจัดทำเอกสาร การใช้เครื่องมือการประเมินที่เหมาะสม สามารถใช้เครื่องมือคัดกรองและประเมินผลบนพื้นฐานของจริยธรรม สามารถจัดทำเอกสารที่เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก และส่งเสริมผลลัพธ์เชิงบวกสำหรับเด็กแต่ละคนร่วมกับครอบครัวและเพื่อนร่วมงานมืออาชีพ

4) ปฏิบัติการสอนด้านพัฒนาการ วัฒนธรรม และภาษาศาสตร์อย่างเหมาะสม (Developmentally, Culturally, and Linguistically Appropriate Teaching Practices) นักการศึกษาปฐมวัยเข้าใจว่าการจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัยเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและมีรายละเอียดแตกต่างกันไปตามช่วงอายุ ลักษณะของเด็ก และสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้ มีความตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงบวก ความหวังใจ การสนับสนุนเป็นพื้นฐานในการทำงานกับเด็กปฐมวัย มีความเข้าใจและเห็นคุณค่าของทักษะการสอนที่ตอบสนองทางวัฒนธรรมและภาษาต่อวิถีการเรียนรู้และความต้องการของเด็กแต่ละคน สามารถบูรณาการความสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์ที่สนับสนุนแนวทางการสอนที่เหมาะสมกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยและสอดคล้องกับวัฒนธรรม

5) ความรู้ การประยุกต์ใช้ และการบูรณาการเนื้อหาวิชาการในหลักสูตรปฐมวัย (Knowledge, Application, and Integration of Academic Content in the Early Childhood Curriculum) นักการศึกษาปฐมวัยมีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาในสาขาวิชาต่าง ๆ และวิธีการสอนสำหรับแต่ละสาขาวิชา มีความเข้าใจแนวคิดหลัก วิธีการและเครื่องมือในการสอน โครงสร้างในแต่ละสาขาวิชา และเห็นว่าทรัพยากรที่สำคัญเป็นรากฐานในการพัฒนาหลักสูตร มีความเข้าใจการสอนรวมถึงวิธีที่เด็กเรียนรู้และประมวลผลข้อมูลในแต่ละสาขาวิชา แนวทางการเรียนรู้ของแต่ละสาขาวิชา เพื่อนำไปใช้วางแผนในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผล เพื่อให้แน่ใจว่าการเรียนรู้จะสามารถช่วยกระตุ้น ท้าทาย และมีความหมายสำหรับเด็กแต่ละคน

6) ความเป็นมืออาชีพของนักการศึกษาปฐมวัย (Professionalism as an Early Childhood Educator) นักการศึกษาปฐมวัยมีความรู้และใช้แนวปฏิบัติด้านจริยธรรมและแนวทางวิชาชีพอื่น ๆ สำหรับเด็กปฐมวัย เข้าใจถึงความสำคัญของวิชาชีพเด็กปฐมวัย มีทักษะการสื่อสารอย่างมืออาชีพในการสนับสนุนความสัมพันธ์และการทำงานของเด็ก ครอบครัว และเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนเด็กปฐมวัยและครอบครัวของเด็กที่อยู่ในความดูแล สามารถทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาและรักษานิสัยของการไตร่ตรองและตั้งใจปฏิบัติในการทำงานประจำวันกับเด็กปฐมวัยและในฐานะสมาชิกของวิชาชีพปฐมวัย

และเนื่องจากงานวิจัยนี้ ต้องการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ผู้วิจัยจึงได้นำการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ที่ได้จากการศึกษาของ North Dakota Department of Human Services (n.d.), Washington State Department of Early Learning (2009), California Department of Education & First 5 California Sacramento (2011), Colorado's Early Childhood Professional Development Advisory Group (2016), SkillsFuture Singapore (2016), The NAEYC National Governing Board (2019), Hassan and Hafizaliyana (2019) และ Alaska System for Early Education Development (2020) มาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพสำหรับผู้บริหารโรงเรียน โดยคำนึงถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบบริหารจัดการโรงเรียน เป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ซึ่งทำหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รับผิดชอบกำกับ ดูแล ควบคุม และส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของโรงเรียนในทุกระดับและทุกภาคส่วน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงได้กรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

สมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ	North Dakota Department of Human Services (n.d.)	Washington State Department of Early Learning (2009)	California Department of Education & First 5 California Sacramento (2011)	Colorado's Early Childhood Professional Development	SkillsFuture Singapore (2016)	The NAEYC National Governing Board (2019)	Hassan and Hafizaliyana (2019)	Alaska System for Early Education Development (2020)	สรุปแนวคิด สมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ
1. การดูแลและการพัฒนาเด็กปฐมวัย (Early childhood care and development)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1. ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย (Promotion of early childhood care and development)
2. หลักสูตร และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (Learning environments and curriculum)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2. ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับ



<p>สมรรถนะ นักรการศึกษาปฐมวัยมือ อาชีพ</p>	<p>North Dakota Department of Human Services (n.d.)</p>	<p>Washington State Department of Early Learning (2009)</p>	<p>California Department of Education &amp; First 5 California Sacramento (2011)</p>	<p>Colorado' s Early Childhood Professional Development</p>	<p>SkillsFuture Singapore (2016)</p>	<p>The NAEYC National Governing Board (2019)</p>	<p>Hassan and Hafizaliyana (2019)</p>	<p>Alaska System for Early Education Development (2020)</p>	<p>สรุปแนวคิด สมรรถนะ นักรการศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ</p>
<p>3. ความต้องการจำเป็น พิเศษ และการเรียนรวม (Special needs and inclusion)</p>	✓		✓						<p>เด็กปฐมวัย (Development of curriculum and learning environment for early childhood)</p>
<p>4. ปฏิบัติการสอน (Teaching practices)</p>				✓			✓		
<p>5. การสังเกต คัดกรอง วัดและ ประเมินผล และการ จัดทำเอกสาร (Observation, Screening, Assessment, and Documentation)</p>	✓	✓	✓	✓		✓		✓	<p>3. ความสามารถ ด้านการจัดการ ระบบการสังเกต คัดกรอง การวัด และประเมินผล และการจัดทำ สารนิทัศน์สำหรับ เด็กปฐมวัย (System management of observation, screening, assessment, and documentation for early childhood)</p>
<p>6. สุขภาพ ความ ปลอดภัย และโภชนาการ (Health, Safety, and Nutrition)</p>	✓	✓	✓	✓	✓				<p>4. ความสามารถ ด้านการส่งเสริม สุขภาพ ความ ปลอดภัย และ โภชนาการสำหรับ เด็กปฐมวัย (Promotion of health, safety, and nutrition for early childhood)</p>

<p>สมรรถนะ นักรการศึกษาปฐมวัยมือ อาชีพ</p>	<p>North Dakota Department of Human Services (n.d.)</p>	<p>Washington State Department of Early Learning (2009)</p>	<p>California Department of Education &amp; First 5 California Sacramento (2011)</p>	<p>Colorado' s Early Childhood Professional Development</p>	<p>SkillsFuture Singapore (2016)</p>	<p>The NAEYC National Governing Board (2019)</p>	<p>Hassan and Hafizaliyana (2019)</p>	<p>Alaska System for Early Education Development (2020)</p>	<p>สรุปแนวคิด สมรรถนะ นักรการศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ</p>
<p>7. ความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะ แนว (Relationships, Interactions, and Guidance)</p>	✓	✓	✓	✓	✓		✓		<p>5. ความสามารถ ด้านการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และ การแนะแนว เด็กปฐมวัยและ ครอบครัว (Enhancing relationship, interaction, and guidance for early childhood and family)</p>
<p>8. การมีส่วนร่วมของ ครอบครัวและชุมชน (Family and community engagement)</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	<p>6. ความสามารถ ด้านการสร้างการมี ส่วนร่วมของ ครอบครัวและ ชุมชนในการ พัฒนา เด็กปฐมวัย (Engagement building of family and community in early childhood development)</p>
<p>9. วัฒนธรรม ความ หลากหลาย และความ เสมอภาค (Culture, Diversity, and Equity)</p>			✓		✓	✓		✓	
<p>10. พัฒนาการทางทวิ ภาษา (Dual-language development)</p>			✓			✓	✓	✓	
<p>11. ภาวะผู้นำทาง การศึกษาปฐมวัย (Leadership in early childhood education)</p>	✓	✓	✓	✓					<p>7. ความสามารถ ด้านการมีภาวะ ผู้นำทางการศึกษา ปฐมวัย (Leadership in early childhood education)</p>

สมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	North Dakota Department of Human Services (n.d.)	Washington State Department of Early Learning (2009)	California Department of Education & First 5 California Sacramento (2011)	Colorado's Early Childhood Professional Development	SkillsFuture Singapore (2016)	The NAEYC National Governing Board (2019)	Hassan and Hafizaliyana (2019)	Alaska System for Early Education Development (2020)	สรุปแนวคิด สมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ
12. การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional development)	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8. ความสามารถ ด้านการพัฒนา ทางวิชาชีพ ปฐมวัย (Early childhood professional development)
13. คุณลักษณะที่ดี (Good personality) เช่น รักเด็ก, มีความเอาใจใส่, มีความรับผิดชอบ, มีความซื่อสัตย์ ฯลฯ							✓		
14. การบริหารจัดการและการนิเทศ (Administration and supervision)	✓	✓	✓		✓				9. ความสามารถ ด้านการบริหาร จัดการและการ นิเทศด้านปฐมวัย (Early childhood administration and supervision)

จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพจากนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ ได้แก่ North Dakota Department of Human Services (n.d.), Washington State Department of Early Learning (2009), California Department of Education & First 5 California Sacramento (2011), Colorado's Early Childhood Professional Development Advisory Group (2016), SkillsFuture Singapore (2016), The NAEYC National Governing Board (2019), Hassan and Hafizaliyana (2019) และ Alaska System for Early Education Development (2020) พบว่า สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้

**1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย (Promotion of early childhood care and development)** นักการศึกษาปฐมวัยควรมีความรู้ความสามารถในการส่งเสริมการดูแลและการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและเหมาะสมกับวัย ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎี พัฒนาการ การพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม รวมถึงศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยอยู่เสมอ เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบัน

**2) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย (Development of curriculum and learning environment for early childhood)** นักการศึกษาปฐมวัยควรมีความรู้ความสามารถในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน สามารถออกแบบหรือชี้แนะแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียน เพื่อนำไปจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัยได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของพื้นที่ ช่วงวัย ความสนใจ ความต้องการจำเป็น และความแตกต่างของเด็กแต่ละคน สามารถจัดการศึกษาแบบเรียนรวมให้กับเด็กปฐมวัย รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

**3) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย (System management of observation, screening, assessment, and documentation for early childhood)** นักการศึกษาปฐมวัยควรมีความรู้ความสามารถในการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินเด็กปฐมวัยแต่ละคนได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการจัดทำเอกสารสำหรับเด็กปฐมวัย เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ ตีความ แบ่งปันข้อมูลหรือส่งต่อข้อมูล และนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการวางแผนออกแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก รวมถึงนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำความเข้าใจเด็กเป็นรายบุคคลหรือนำมาจัดกลุ่มในการพัฒนาเด็กได้อย่างเหมาะสม

**หมายเหตุ:** สารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย หมายถึง การจัดทำข้อมูลที่เป็นหลักฐานหรือแสดงให้เห็นร่องรอยของการเจริญเติบโต พัฒนาการ และการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย จากการทำกิจกรรมทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม และยังสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู สามารถนำมาใช้ในการประเมินและการวางแผนเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย เพื่อวัดและประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย และพัฒนาวิชาชีพของผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย

**4) ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการ สำหรับเด็กปฐมวัย (Promotion of health, safety, and nutrition for early childhood)**

นักการศึกษาปฐมวัยควรมีความรู้ความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กปฐมวัย มีสุขภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ที่ดี มีสวัสดิภาพ ความปลอดภัย โภชนาการ และความเป็นอยู่ที่ดี ภายใต้บริบทของครอบครัว ชุมชน และสังคมที่เด็กอาศัยอยู่ รวมทั้งส่งเสริมการสร้างลักษณะนิสัยที่ดีในการดูแลสุขภาพของตนเองให้กับเด็ก มีแนวทางในการป้องกันและจัดการกับอุบัติเหตุและโรคระบาดที่อาจเกิดขึ้นในโรงเรียน

**5) ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว (Enhancing relationship, interaction, and guidance for early childhood and family)**

นักการศึกษาปฐมวัยควรมีความรู้ความสามารถในการเสริมสร้างความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์กับเด็กปฐมวัยและครอบครัว สามารถสื่อสารกับเด็กปฐมวัยและครอบครัวได้เป็นอย่างดี ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทุกๆระดับ ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับครอบครัว, เพื่อน, ครู เพื่อให้เด็กสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใหญ่กับผู้ใหญ่ในการทำงานร่วมกัน รวมถึงสามารถให้คำแนะนำแก่เด็กปฐมวัยและครอบครัวให้มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย

**6) ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย (Engagement building of family and community in early childhood development)**

นักการศึกษาปฐมวัยควรมีความรู้ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับครอบครัวและชุมชน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของครอบครัวและชุมชนในการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย สามารถรวบรวมการสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน รวมทั้งส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยคำนึงถึงความเสมอภาค และความแตกต่างหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ภาษา และสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม

**7) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย (Leadership in early childhood education)**

นักการศึกษาปฐมวัยควรมีความเป็นผู้นำในเรื่องความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านปฐมวัย สามารถประเมินการเปลี่ยนแปลงความรู้และแนวโน้มสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาใช้ในการดูแลพัฒนา และให้บริการแก่เด็กและครอบครัวอย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ รวมทั้งสามารถกระตุ้นให้ครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญของการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัย สามารถเป็นผู้นำในการทำงานและกระตุ้นให้ทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

**8) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย (Early childhood professional development)** นักการศึกษาปฐมวัยควรมีความเป็นมืออาชีพในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ แนวทางปฏิบัติ และวิสัยทัศน์โดยรวมเกี่ยวกับด้านปฐมวัย สามารถจัดให้มีการดูแล การบริการ และการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพแก่เด็กและครอบครัว สามารถปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง สิทธิเด็ก ความหลากหลาย และความเท่าเทียม สามารถพัฒนาตนเอง บุคลากร และโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย รวมถึงการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ การมีจรรยาบรรณทาง วิชาชีพ และการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เหมาะสมกับวิชาชีพปฐมวัย

**9) ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย (Early childhood administration and supervision)** นักการศึกษาปฐมวัยควรมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ สามารถจัดการศึกษาปฐมวัยให้ เป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดตามแผน มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถชี้แนะแนวทาง การประกันคุณภาพการศึกษาปฐมวัยให้กับครูและผู้ดูแลเด็ก สามารถพัฒนาแผนกลยุทธ์และขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงมีการนิเทศและ ติดตามการดำเนินงานอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านปฐมวัยให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ทำให้การจัดการศึกษาปฐมวัยประสบความสำเร็จ และมีมาตรฐานคุณภาพใน ระดับประเทศและระดับสากล

## 2.3 แนวคิดการพัฒนานวัตกรรม

### 2.3.1 การพัฒนานวัตกรรม

นักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของนวัตกรรม ไว้ดังนี้

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547) ได้ให้ความหมายของ “นวัตกรรม” (Innovation) มีรากศัพท์มาจากคำว่า “Innovare” ในภาษาละตินซึ่งแปลว่า “ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา”

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2550) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่าคือ สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิด สร้างสรรค์ หรือทักษะและประสบการณ์ด้านการจัดการมาพัฒนา ให้เป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการผลิตใหม่ หรือบริการใหม่ที่เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม

McKeown (2008) นวัตกรรม หมายถึง การทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่ ๆ และยัง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิตกระบวนการหรือองค์กร ไม่ว่าจะการเปลี่ยนนั้น จะเกิดขึ้นจากการปฏิวัติ การเปลี่ยนอย่างถาวรกลอนโคน หรือการพัฒนาต่อยอด ทั้งนี้ มักมี การแยกแยะความแตกต่างอย่างชัดเจน ระหว่างการประดิษฐ์คิดค้น ความคิดริเริ่มและนวัตกรรม อันหมายถึงความคิดริเริ่มที่นำมาประยุกต์ใช้อย่างสัมฤทธิ์ผล

จารุวรรณ นาดัน (2556) นวัตกรรมหมายถึง สิ่งใหม่ ซึ่งอาจเป็นความคิดใหม่ หรือ สิ่งที่เคยทำมาแล้วในอดีต แต่ได้รื้อฟื้นขึ้นมาใหม่ หรือมีการพัฒนามาจากของเดิมที่มีอยู่ และนำไป ปฏิบัติได้จริงซึ่งแตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติมา

ดังนั้น นวัตกรรม คือ สิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิด สร้างสรรค์ในการสร้างหรือพัฒนาขึ้นมา เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติ

การพัฒนานวัตกรรมสามารถทำได้หลากหลายวิธี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนา นวัตกรรมที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ วิธีการดังกล่าวคือ การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้ แนวคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) ของสถาบันการออกแบบ (Institute of design) หรือ D.school ของมหาวิทยาลัยแสตนฟอร์ด (Stanford D.school, 2010) โดยมุ่งเน้นการใช้มนุษย์เป็น ศูนย์กลางของการแก้ปัญหา มุ่งเน้นการทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และอาศัยการคิดเชิงบวกใน การเรียนรู้เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ตรงกับความต้องการสูงสุด เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหา อย่างมีประสิทธิภาพ โดยขั้นตอนกระบวนการพัฒนานวัตกรรมประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่

**ขั้นที่ 1 การทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Empathize)** เป็นกระบวนการที่สำคัญ ของกระบวนการพัฒนานวัตกรรม ตามแนวคิดการคิดเชิงออกแบบ โดยมุ่งเน้นการทำความเข้าใจ กลุ่มเป้าหมายที่เราต้องการออกแบบนวัตกรรมให้ได้อย่างแท้จริงและลึกซึ้ง เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์ นวัตกรรมที่สามารถแก้ปัญหาของกลุ่มผู้ใช้งานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถทำได้โดย การสังเกตพฤติกรรม การใช้ชีวิตความเป็นอยู่ของกลุ่มเป้าหมายจากสภาพแวดล้อมจริง การพูดคุย และการมีส่วนร่วมคือ การสร้างปฏิสัมพันธ์เพื่อเรียนรู้และทำความเข้าใจกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็น การสัมภาษณ์หรือเยี่ยมเยียนกลุ่มเป้าหมายเพื่อร่วมประสบการณ์จริง คือ การเข้าไปสัมผัส ประสบการณ์ของกลุ่มเป้าหมายในบริบทจริง

**ขั้นที่ 2 การระบุปัญหา (Define)** เป็นกระบวนการนำสิ่งที่ค้นพบจากขั้นตอนการทำ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในขั้นที่ 1 มากำหนดเป็นกรอบของปัญหา เพื่อให้เห็นถึงสิ่งสำคัญที่มุ่งเน้นจะ แก้ไขปัญหาได้ชัดเจนมากขึ้น นำไปสู่แนวทางในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน โดยการกำหนดกรอบปัญหา นี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ความเข้าใจเป็นที่ตั้งอย่างมีความหมาย ซึ่งจะช่วยให้การออกแบบ การแก้ปัญหาประสบความสำเร็จ

**ขั้นที่ 3 การสร้างแนวคิดใหม่ (Ideate)** เป็นกระบวนการที่เน้นการนำเสนอแนวคิดที่ สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาอย่างไม่จำกัด โดยเปิดรับความคิดใหม่ ๆ เป็นการเปิดกว้างทางความคิด อย่างไม่มีข้อจำกัดขอบเขต โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาแนวทางการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด เพื่อจะนำไปใช้ ในการพัฒนานวัตกรรมต้นแบบ

**ขั้นที่ 4 การทำนวัตกรรมการต้นแบบ (Prototype)** เป็นกระบวนการนำแนวทางการแก้ปัญหาในขั้นที่ 3 มาพัฒนาเป็นนวัตกรรมให้มีความเป็นรูปธรรม โดยอาจอยู่ในรูปแบบทางกายภาพ เช่น ข้อความ การแสดงละคร วัตถุสิ่งของ โดยข้อมูลของต้นแบบจะสอดคล้องกับกระบวนการทั้ง 3 ขั้นตอนก่อนหน้า

**ขั้นที่ 5 การทดสอบ (Test)** เป็นกระบวนการแก้ไขและพัฒนาต้นแบบให้ดียิ่งขึ้น โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่เสมือนจริง เพื่อตรวจสอบดูว่านวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายหรือไม่ และมีจุดผิดพลาดส่วนใดบ้าง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้ต้นแบบมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนานวัตกรรมตามแนวคิดเชิงออกแบบที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงความเหมาะสมของแต่ละกระบวนการและขอบเขตด้านระยะเวลาที่จะนำไปประยุกต์ใช้ร่วมกับกระบวนการวิจัยในงานวิจัยนี้ โดยแต่ละขั้นตอนมีกระบวนการพัฒนานวัตกรรม ดังนี้

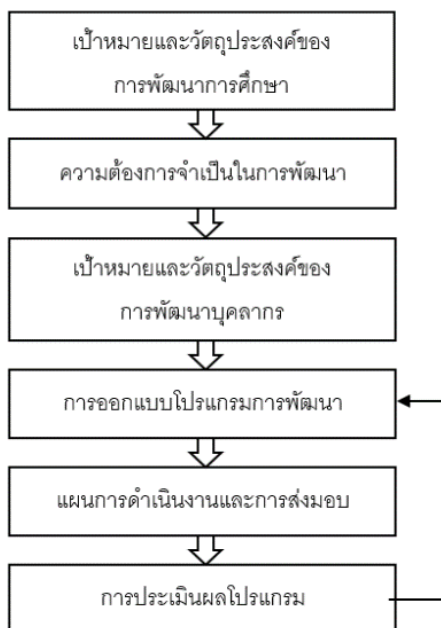
**ขั้นที่ 1 การทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Empathize)** คือ ขั้นตอนในการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัย จนนำไปสู่การศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ **ขั้นที่ 2 การระบุปัญหา (Define)** คือ ขั้นตอนในการศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน และการหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ **ขั้นที่ 3 การสร้างแนวคิดใหม่ (Ideate)** **ขั้นที่ 4 การทำนวัตกรรมการต้นแบบ (Prototype)** และ **ขั้นที่ 5 การทดสอบ (Test)** คือ ขั้นตอนในการออกแบบและพัฒนานวัตกรรม โดยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 1 และ 2 มาออกแบบและพัฒนาเป็นนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ พร้อมทั้งมีการทดลองใช้นวัตกรรมกับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงให้ได้นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง

### 2.3.2 แนวทางการออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

#### 1) โปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

Rebore (2015) กล่าวถึง การสร้างหรือออกแบบโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาว่ามีขั้นตอนที่จำเป็นสำหรับการออกแบบโปรแกรมที่มีประสิทธิผล โดยสรุปได้ดังนี้





ภาพที่ 2 โมเดลสำหรับโปรแกรมการพัฒนาคณาจารย์

เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาการศึกษา: นำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาเป็นพื้นฐานสำหรับการจัดทำโครงการพัฒนาคณาจารย์ เป้าหมายและวัตถุประสงค์เหล่านี้จะให้คำแนะนำในการจัดทำโครงการพัฒนาคณาจารย์ โดยการบูรณาการเป้าหมายส่วนบุคคลของคณาจารย์เข้ากับเป้าหมายของเขตพื้นที่การศึกษา

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์: วัตถุประสงค์หลักของโปรแกรมพัฒนาคณาจารย์คือ การเพิ่มความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของคณาจารย์ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นการเพิ่มศักยภาพของเขตพื้นที่การศึกษาในการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ กระบวนการประเมินความต้องการของคณาจารย์ถือเป็นกระบวนการหนึ่งในการกำหนดความแตกต่างระหว่างความสามารถของคณาจารย์ที่มีอยู่และที่จำเป็น การวิเคราะห์นี้จะต้องพิจารณาความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่คาดการณ์ไว้ด้วย ดังนั้น โครงการพัฒนาคณาจารย์จะต้องคำนึงถึงไม่เพียงแต่กับความสามารถที่บุคคลดำรงตำแหน่งที่ต้องการในปัจจุบันเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถที่บุคคลจำเป็นต้องมีคุณสมบัติในการเลื่อนตำแหน่งสู่ตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น

เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคณาจารย์: เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคณาจารย์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของคณาจารย์แต่ละคน เขตพื้นที่การศึกษา บริบท และสถานการณ์ในปัจจุบัน เป้าหมายและวัตถุประสงค์ดังกล่าวจึงเป็นแนวทางไปสู่ขั้นตอนต่อไปในการสร้างหรือออกแบบโปรแกรมการพัฒนาคณาจารย์

การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาคณาจารย์: การออกแบบโปรแกรมเกี่ยวข้องมากกว่าการค้นหาอาจารย์มหาวิทยาลัยที่สนใจจัดการพัฒนาในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง การออกแบบ

โปรแกรมที่มีแนวคิดกว้างๆ คือ กระบวนการในการจับคู่ความต้องการในการพัฒนากับทรัพยากรที่มีอยู่ผ่านวิธีการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรโดยใช้วิธีการพัฒนาเพียงวิธีเดียวไม่เกิดผล จำเป็นต้องใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเข้ามาช่วยให้การพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

แผนการดำเนินงานและการส่งมอบ: สิ่งสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรคือ ขั้นตอนการดำเนินการและการส่งมอบ ความตั้งใจและการวางแผนที่ดีที่สุดอาจล้มเหลว เว้นแต่จะให้ความสนใจกับการจัดหาสิ่งจูงใจที่เหมาะสมให้บุคลากรเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนา เช่น การจัดเวลาในการพัฒนาที่เหมาะสมและเป็นที่น่าสนใจสำหรับบุคลากร เขตพื้นที่การศึกษาจ่ายค่าทดแทนเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร การคืนเงินให้บุคลากรสำหรับค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมที่เกิดขึ้นในหลักสูตรการพัฒนาต่าง ๆ ตลอดจนการได้รับตำแหน่งสูงขึ้นหรือการปรับเงินเดือนเมื่อได้รับการพัฒนาบุคลากร ในการบริหารโครงการพัฒนาบุคลากรควรจัดให้มีกลไกการบริหารเพื่อจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น ให้ความสำคัญกับการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งหมด ผู้ดูแลระบบจำเป็นต้องจัดการกับปัญหาดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรพร้อมเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาและพอใจกับโปรแกรมการพัฒนามากขึ้น

การประเมินผลโปรแกรม: การประเมินที่มีประสิทธิภาพเป็นขั้นตอนสุดท้ายในโครงการพัฒนาบุคลากร โดยผู้เข้าร่วมการพัฒนาให้คะแนนผู้สอนหรือบุคคลที่ดำเนินรายการ เนื้อหาของโปรแกรม การจัดโปรแกรม เวลาและสถานที่ในการนำเสนอโปรแกรม และควรมีการประเมินผลติดตามทักษะหรือสมรรถนะของผู้เข้ารับการพัฒนาหลังจากจบโปรแกรมการพัฒนาด้วย โดยผลการประเมินจะนำมาใช้ในการวางแผนโครงการพัฒนาในอนาคตและควรให้ข้อมูลที่จำเป็นในการปรับปรุงโครงการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด มิติการประเมินโปรแกรมที่สำคัญมีดังนี้ การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรควรพยายามตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้เข้าร่วมได้รับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ตั้งใจไว้หรือไม่ การประเมินควรพยายามตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้เข้าร่วมได้ใช้ความรู้และทักษะที่ได้รับมาใหม่ในการบรรลุความรับผิดชอบของตนหรือไม่ และการประเมินควรกล่าวถึงผลกระทบที่ความรู้ ทักษะและสมรรถนะใหม่มีต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ควรประเมินโปรแกรมการพัฒนาเพื่อให้แน่ใจว่าโปรแกรมช่วยให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของเขตพื้นที่การศึกษาหรือไม่

โปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่กำหนดโดยหน่วยงานกลางของกระทรวงศึกษาธิการนั้นจะมุ่งเน้นโปรแกรมการพัฒนาก่อนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา. ตามหนังสือที่ ศธ 0206.7/ว8 ลงวันที่ 29 เมษายน 2563 (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2563) เพื่อให้ผู้ที่รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ

เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความก้าวหน้าแก่ราชการ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานการพัฒนาไว้ดังนี้

### หลักเกณฑ์

1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการพัฒนาผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา

#### 2) ขอบข่ายการพัฒนา

2.1) การนำความรู้ หลักการบริหารการศึกษา กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการบริหารงานไปใช้ในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

2.2) การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเจตคติที่ดี มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ การประพฤติตน และการดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่ง

2.3) การปฏิบัติงานตามหน้าที่ทางวิชาการ การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา การเป็นผู้ได้บังคับบัญชา การนิเทศการศึกษาและการประสานงาน

2.4) การบริหารจัดการตามภารกิจของสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.5) การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ดิจิทัลและเทคโนโลยีการบริหารจัดการในสถานศึกษา

2.6) เรื่องที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

3) กำหนดระยะเวลาการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวนไม่น้อยกว่า 150 ชั่วโมง และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวนไม่น้อยกว่า 120 ชั่วโมง

ทั้งนี้ให้ส่วนราชการกำหนดชั่วโมงของเนื้อหาสาระตามขอบข่ายการพัฒนาได้ตามความเหมาะสม

### วิธีการ

ให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการดังนี้

1) จัดทำรายละเอียดการพัฒนาตามที่หลักเกณฑ์กำหนดให้เหมาะสมกับตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณีและดำเนินการพัฒนา

2) กำหนดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และรายละเอียดการประเมินผล

3) ดำเนินการพัฒนาโดยใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ การเรียนรู้จากสถานที่จริง การใช้กรณีศึกษา การศึกษาดูงาน สถานศึกษาต้นแบบ การฝึกปฏิบัติงาน การนำเสนอผลการศึกษา/เรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4) เกณฑ์การตัดสิน ผู้เข้ารับการพัฒนาย่อมต้องมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนามิใช่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมด และต้องผ่านการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 จึงจะถือว่าผ่านการพัฒนา ผู้ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้

### มาตรฐานการพัฒนา

ในส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการตามมาตรฐานการพัฒนา ดังต่อไปนี้

#### 1) การบริหารจัดการ

จัดทำรายละเอียดหลักสูตรและคู่มือพัฒนา จัดทำแผนพัฒนา คัดเลือกวิทยากร และวิทยากรพี่เลี้ยง จัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวิทยากร จัดวิทยากรเป็นคณะหรือทีมจัดการเรียนรู้ สร้างความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรและการประเมินผลการพัฒนากับวิทยากร และดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอ จัดระบบควบคุมคุณภาพการพัฒนา รวมทั้งกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการพัฒนาให้ ก.ค.ศ.ทราบ

#### 2) วิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยง

วิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยง ต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเหมาะสม มีความรอบรู้ มีความสามารถ มีความรับผิดชอบการพัฒนา และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการพัฒนา รวมทั้งสามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาโดยเน้นผู้เข้ารับการพัฒนายเป็นสำคัญ

#### 3) สื่อและนวัตกรรมการพัฒนา

จัดให้มีคู่มือ สื่อและนวัตกรรมประกอบการพัฒนา ส่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาล่วงหน้า จัดเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อดิจิทัลที่มีเนื้อหาความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัย เข้าถึงได้สะดวก มีคุณภาพดี มีปริมาณเพียงพอ ช่วยให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความสนใจ กระตือรือร้น และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

#### 4) สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนา

สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสม มีบรรยากาศที่ดี มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเอื้อต่อการพัฒนา รวมทั้งมีแหล่งศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอสำหรับการพัฒนา

#### 5) การประเมินผลการพัฒนา

การประเมินผลการพัฒนาต้องประเมินก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนาและเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริงอย่างเป็นระบบ และได้มาตรฐานที่ ก.ค.ศ. กำหนด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้จัดทำคู่มือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีรายละเอียดของหลักสูตรพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ระยะ ใช้เวลาในการพัฒนา ไม่น้อยกว่า 180 ชั่วโมง โดยมีโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

ระยะที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 63 ชั่วโมง

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 คุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ (12 ชั่วโมง)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ (23 ชั่วโมง)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การบริหารและการจัดการในสถานศึกษา (30 ชั่วโมง)

ระยะที่ 2 การเรียนรู้ในสภาพจริง ไม่น้อยกว่า 90 ชั่วโมง

ผู้เข้ารับการพัฒนาเรียนรู้ตามสภาพจริงการบริหารจัดการในสถานศึกษา ภาครัฐและเอกชน องค์กรเอกชน แหล่งเรียนรู้ที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการ ที่มีนวัตกรรมหรือ มีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านการบริหาร โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ มีประสบการณ์ ให้คำแนะนำ มีการกำกับติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ในสภาพจริง

ระยะที่ 3 การจัดทำและนำเสนอแผนกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 27 ชั่วโมง

ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา โดยการศึกษาวเคราะห์และสังเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการเสริมสร้างสมรรถนะและการเรียนรู้ในสภาพจริงแล้วนำเสนอ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ระยะเวลาในการพัฒนา: ใช้เวลาในการพัฒนา จำนวนไม่น้อยกว่า 180 ชั่วโมง

โดยมีรายละเอียดของหลักสูตร ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร วิธีการพัฒนา วิทยากร สื่อและนวัตกรรมการพัฒนา การประเมินผลการพัฒนา บทบาทของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการพัฒนา กระบวนการพัฒนา และแนวปฏิบัติสำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา

The NAEYC National Governing Board (2019) ได้แนะนำโปรแกรมเตรียมความพร้อมด้านวิชาชีพนักการศึกษาปฐมวัย ดังนี้

1) จัดโปรแกรมเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับมาตรฐานและสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพที่กำหนด เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการพัฒนาให้มีผลลัพธ์ตามที่ต้องการ โดย

ออกแบบโปรแกรมการพัฒนาเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการฝึกประสบการณ์ภาคสนาม และมีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับผู้เข้ารับการพัฒนาลดข้อโปรแกรมการพัฒนา

2) ตรวจสอบคุณสมบัติของวิทยากรหรือผู้สอนให้แน่ใจว่ามีคุณสมบัติในการพัฒนาสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพให้กับผู้เข้ารับการพัฒนา วิทยากรหรือผู้สอนควรมีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์วิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับเรื่องหรือเนื้อหาที่ต้องการพัฒนา และมีประสบการณ์ในการพัฒนาบุคลากร สามารถจัดการเรียนรู้หรือการพัฒนาได้เหมาะสมกับโปรแกรมการพัฒนา

3) โปรแกรมพัฒนาควรตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายในการพัฒนา ความต้องการขององค์กรและผู้เข้ารับการพัฒนา รวมถึงบริบทของท้องถิ่น

4) ควรจัดโปรแกรมพัฒนาให้สามารถรองรับกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยมีการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนาที่ชัดเจน มีแผนการเติบโตทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐานและสมรรถนะที่ได้รับการพัฒนา และมีการรับรองให้กับผู้เข้ารับการพัฒนาเมื่อผ่านโปรแกรมพัฒนาเรียบร้อยแล้ว เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเอง

5) ควรจัดให้มีระบบการให้คำปรึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจให้กับผู้เข้ารับการพัฒนา และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างต่อเนื่อง

6) ออกแบบและดำเนินการประเมินผลผู้เข้ารับการพัฒนาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและสมรรถนะที่กำหนด

ทั้งนี้ ควรจัดให้มีการทบทวนและอัปเดตเนื้อหาในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษามัธยมศึกษาเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นปัจจุบัน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

รูปแบบของโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะนักศึกษามัธยมศึกษา ได้แก่

Center for the Study of Child Care Employment (2008) มีการจัดทำหลักสูตรแบบออนไลน์ หลักสูตรแบบตัวต่อตัว และแบบไมโครคอร์ส ในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษามัธยมศึกษา จัดให้มีชุมชนวิชาชีพสำหรับบุคลากรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน จัดให้มีระบบการฝึกงาน และจัดให้มีคณะกรรมการพัฒนาวิชาชีพของรัฐ เพื่อจัดทำเอกสารองค์ความรู้ และโปรแกรมพัฒนาทางวิชาชีพเป็นรายบุคคล รวมทั้ง จัดให้มีระบบบันทึกการพัฒนาทางวิชาชีพ (The Professional Development Record: PDR) และมีการออกใบรับรองให้แก่ผู้ได้รับการพัฒนา

The NAEYC (2023) มีการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษามัธยมศึกษาให้กับบุคลากรหลากหลายรูปแบบ เช่น การจัดคอร์สอบรมสัมมนา การจัดให้มีระบบการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง การจัด Event และ Conference เช่น การประชุมวิชาการด้านปฐมวัยประจำปี

เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งโปรแกรมการพัฒนาส่วนใหญ่จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมโปรแกรม

## 2) การจัดทำหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของนักวิชาการและสถาบันฝึกอบรม (สุมาลี เชื้อชัย, 2558; วีระยุทธ ก้อนกั้น และ ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์, 2560; สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2561; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563; สถาบันฝึกอบรมเอ็นเทรนนิ่ง, 2566; Jensen et al., 2017) ได้กล่าวถึงรายละเอียดของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรไว้สอดคล้องกัน ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรได้ดังนี้

1) หลักการ เป็นการอธิบายถึงหลักการและเหตุผลของการพัฒนาบุคลากร โดยแสดงถึงความสำคัญและความต้องการจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากร

2) วัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดเป้าหมายว่าการพัฒนาบุคลากรจะต้องเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ เจตคติ และสมรรถนะของผู้เข้ารับการพัฒนาให้เป็นไปทางใดและระดับใด การกำหนดจะต้องอาศัยข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรสามารถสนองความต้องการหรือเป้าหมายของบุคคลหรือองค์การได้อย่างดีที่สุด

3) เนื้อหาของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร เป็นสาระความรู้ต่าง ๆ ซึ่งผู้เข้ารับการพัฒนาคควรจะได้เรียนรู้และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรจะต้องสนองต่อบัณฑิตประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับบริบทและสภาพการทำงานจริง และเนื้อหาจะต้องมีความถูกต้องและทันสมัย โดยมีการจัดวางลำดับของเนื้อหาให้เหมาะสม

4) ระยะเวลาในการพัฒนา เป็นการกำหนดระยะเวลาทั้งหมดของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งพื้นฐานความรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนากับ เมื่อกำหนดระยะเวลาโดยรวมของการพัฒนาบุคลากรได้แล้ว ขั้นตอนต่อไปให้แบ่งเวลาสำหรับการพัฒนาบุคลากรในแต่ละหน่วยการพัฒนาไว้ด้วย

5) วิธีการพัฒนา หลักเกณฑ์การเลือกใช้วิธีการพัฒนาเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนากเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ควรคำนึงถึงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ พื้นฐาน ความต้องการ และความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนา การปฏิบัติงานจริง จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา รวมถึงความรู้ความสามารถของวิทยากรซึ่งเกี่ยวข้องกับความถนัดในการใช้วิธีการพัฒนาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

6) การวัดและประเมินผล แบ่งเป็น 1) การวัดและประเมินผลการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการวัดและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนา ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะ ซึ่งสามารถแสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมให้เห็นได้ โดยเลือกใช้

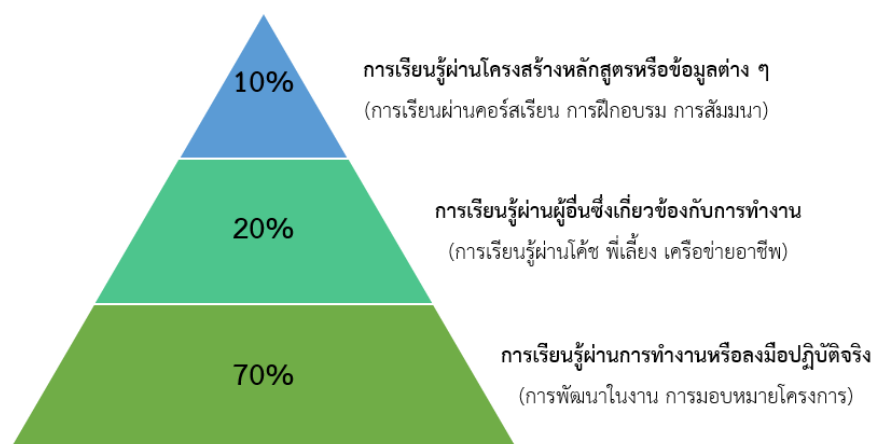
วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายให้เหมาะสมกับผลลัพธ์ที่ต้องการ เนื้อหา และกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร และ 2) การประเมินผลหลักสูตร เพื่อประเมินว่าหลักสูตรที่จัดทำและดำเนินการ พัฒนาบุคลากรไปในั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ประเมินประสิทธิภาพของ หลักสูตรในแต่ละหน่วยการพัฒนาและในภาพรวมว่าเป็นอย่างไร เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนา หลักสูตรให้เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากรมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นในการศึกษาวิจัยนี้ จึงได้พัฒนาโปรแกรมหรือหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร โดยมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) ระยะเวลา 5) รูปแบบและวิธีการพัฒนา และ 6) การวัดและประเมินผล

### 3) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

โปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนนอกจากช่วยเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหารโรงเรียนแล้ว ควรต้องเน้นเรื่องการพัฒนาทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างพัฒนาด้านองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้กับผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้น โปรแกรมการพัฒนาจึงควรใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในด้านการรับรู้ การเข้าใจ และการนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับโมเดล การเรียนรู้ 70:20:10 ของ Kajewski and Madsen (2014) ประกอบด้วย การบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน 70% ได้แก่ การเรียนรู้ผ่านการทำงาน การหมุนเวียนงาน การมอบหมายงาน เเงการทำงาน การเรียนรู้ผ่านผู้อื่นซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงาน 20% ได้แก่ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง เครื่องช่วยชุมชนทางวิชาชีพ และการเรียนรู้ผ่านโครงสร้างหลักสูตรหรือข้อมูลต่าง ๆ 10% ได้แก่ การเรียนผ่านระบบออนไลน์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา รวมทั้ง สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุรยา (2563) กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended learning 70:20:10) ประกอบด้วย การพัฒนาผ่านการทำงานหรือลงมือปฏิบัติจริง ร้อยละ 70 ได้แก่ การพัฒนาผ่านการลงมือปฏิบัติจริง การพัฒนาในงาน การมอบหมายโครงการ การเรียนรู้โดยการพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ร้อยละ 20 ได้แก่ เครื่องช่วยการเรียนรู้ การเรียนรู้ผ่านโค้ช การเรียนรู้ผ่านการเป็นพี่เลี้ยง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การรับข้อมูลย้อนกลับ และการพัฒนาด้วยวิธีการอบรมสัมมนา ร้อยละ 10 ซึ่งรูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานจะช่วยให้การพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำให้เกิดการเรียนรู้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานจริงได้อีกด้วย ดังนั้น แนวคิดการพัฒนาแบบผสมผสานจึงเป็นแนวคิดที่ยืดหยุ่นตามความเหมาะสมในบริบทของแต่ละสมรรถนะและทักษะที่จำเป็น ซึ่งตัวเลข 70:20:10 อาจไม่ใช่สูตรสำเร็จและไม่ใช่อำนาจที่กำหนดที่ตายตัว แต่เป็นการอธิบายเพื่อเป็นตัวอย่างในการพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาที่ไม่ควรแยกส่วนการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะควรคำนึงถึงความเชื่อมโยงวิธีการพัฒนาทั้ง 3 รูปแบบอย่างเหมาะสมและกลมกลืน เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่ต้องการและการนำไปใช้ได้จริง





ภาพที่ 3 รูปแบบการพัฒนาแบบ Blended learning 70:20:10

(ที่มา: Arets et al., 2015)

จากการศึกษาเอกสารเพิ่มเติมพบว่า มหาวิทยาลัยในต่างประเทศมีการจัดโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารผ่านวิธีการพัฒนาต่าง ๆ ดังนี้

University of Notre Dame (2023) จัดให้มีการประชุม ฝึกอบรม สัมมนาผ่านทางออนไลน์แบบเสมือนจริง มีการจัดทำโมดูลออนไลน์โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาก่อนการประชุมแต่ละครั้ง และจะต้องบันทึกการเรียนรู้ ประกอบด้วย เนื้อหาที่ได้เรียนรู้ คำถามสะท้อนความคิด และแหล่งข้อมูลไปศึกษาเพิ่มเติม รวมทั้ง จัดให้มีพี่เลี้ยงสำหรับการพัฒนาทางวิชาชีพและการให้คำปรึกษาในชุมชนแห่งการเรียนรู้

University of Cambridge (2023) มีการจัดทำตารางการพัฒนาผู้บริหารอย่างชัดเจน โดยจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง และเครือข่ายเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาทางวิชาชีพ มีการมอบหมายงาน/โครงการ ทั้งแบบกลุ่มและเดี่ยว เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและการฝึกการปฏิบัติจริงให้กับผู้เข้ารับการพัฒนา มีการจัดการเรียนรู้แบบ Hybrid working หรือ Hybrid learning เพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานหรือการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมแบบผสมผสาน ทั้งในรูปแบบ Online, Offline และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดตามงาน (Job shadowing) คือ การได้ทำงานหรือได้รับประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้นผ่านการสังเกต การบรรยายสรุป การลงมือทำจากสถานการณ์จำลอง ภายใต้การดูแลของผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ และ Secondments คือ การให้บุคลากรของหน่วยงานได้มีโอกาสเปลี่ยนจากการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ประจำไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นเป็นการชั่วคราว ทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น และพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน

#### 4) องค์ประกอบของความสำเร็จในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

Darling-Hammond (2007) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ประเด็น ได้แก่ 1) กระบวนการหรือการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนและมีประสิทธิภาพช่วยส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนา 2) พันธมิตร (Partnership) คือ ผู้ที่ให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ของการจัดโปรแกรมการพัฒนา ได้แก่ มหาวิทยาลัยหรือสถาบันพัฒนาผู้นำที่ออกแบบพัฒนาหลักสูตร จัดวิทยากรผู้สอนงาน โค้ช เขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนด้านนโยบายและการจัดทำโครงการ หน่วยงานและโรงเรียนต่าง ๆ สนับสนุนสถานที่การเรียนรู้ในพื้นที่ การปฏิบัติงานจริง หน่วยงานที่ให้เงินทุนสนับสนุน 3) การสนับสนุนทรัพยากร เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดคุณภาพของโปรแกรมการพัฒนา Young et al. (2005) พบว่า แนวทางการบริหารจัดการโปรแกรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ สถาบันพัฒนาผู้นำควรพิจารณาประเด็นที่ส่งผลต่อคุณภาพดังนี้ 1) การกำหนดหรือวางแผนการพัฒนาเพื่อส่งเสริมองค์ความรู้ให้กับผู้นำที่ชัดเจน 2) โปรแกรมควรมีผู้รับผิดชอบหรือผู้สอนประจำที่มีความรู้ความสามารถเชิงวิชาการและประสบการณ์ด้านการบริหาร 3) ควรให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การสอนหรือพัฒนา การฝึกประสบการณ์เรียนรู้ 4) ทำงานร่วมกับนักวิชาการ นักวิจัย ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาเนื้อหาเพื่อให้เกิดความหลากหลายและครอบคลุมประสบการณ์จริงในการบริหารจัดการและสร้างพันธมิตรที่สนับสนุนการพัฒนาหรือผลงานวิชาการหรืองานวิจัย 5) โปรแกรมการพัฒนามีความสอดคล้องกับมาตรฐานและสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน 6) มีการประเมินและปรับปรุงโปรแกรมเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 7) สนับสนุนด้านการวางแผน การเติบโตในสายอาชีพของผู้เข้ารับการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับสมาคมเครือข่ายวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญด้านบริหารการศึกษา รวมทั้ง สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2555) ส่งเสริมให้มีการประสานเครือข่ายการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อระดมทรัพยากรและสร้างความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อมาช่วยสนับสนุนการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เช่นเดียวกับ Daresh (1987) ที่พบว่า การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายจะเข้ามาช่วยสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ Acree et al. (2017) กล่าวว่า การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการพัฒนาช่วยให้รูปแบบในการเรียนรู้มีความน่าสนใจมากขึ้น มีความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ในแง่ของเวลา สถานที่ และประหยัดต้นทุนในการเรียนรู้มากขึ้น

ดังนั้นในการศึกษาวิจัยนี้ จึงได้กำหนดองค์ประกอบของความสำเร็จในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) แผนการพัฒนา 2) กระบวนการพัฒนา 3) เทคโนโลยี และ 4) เครือข่ายการพัฒนา

1) แผนการพัฒนา เป็นการกำหนดวิธีการ ระยะเวลา และผลลัพธ์ในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการพัฒนา ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (สีบสกุล นรินทรางกูร ณ ออยุธยา, 2563)

2) กระบวนการพัฒนา เป็นการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่กำหนดไว้ อย่างเป็นขั้นตอน ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาทักษะหรือสมรรถนะให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดกับองค์กร (สีบสกุล นรินทรางกูร ณ ออยุธยา, 2563) ดังนั้น กระบวนการพัฒนาสมรรถนะคือ การจัดทำแนวปฏิบัติและวิธีดำเนินการเพื่อให้การพัฒนาบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการคือ ความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่มีอยู่ในการทำงาน หรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ (อนุศรา อุดทะ และ จิตติมา วรรณศรี, 2563)

3) เทคโนโลยี เป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา โดยพบว่าในปัจจุบัน การพัฒนาบุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาที่หลากหลาย (University of Cambridge, 2023; The NAEYC National Governing Board, 2023; CAT, 2563; และ ภาวิสาณัช ศรีศิริวงศ์, 2564) อาทิ

การประชุมผ่านทางออนไลน์ โดยใช้โปรแกรมต่าง ๆ เช่น Zoom Meeting, Microsoft Teams, Google Meet, Cisco Webex Meetings, Skype for Business และ LINE Meeting การไลฟ์สดริม (Live-streaming) สามารถบรรยายหรือจัดประชุมโดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ที่สามารถบันทึกและถ่ายทอดออกอากาศพร้อมกันแบบเรียลไทม์

เว็บินาร์ (Webinars) ย่อมาจาก Web-based seminar เป็นการสัมมนาออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ขององค์กร สามารถใช้ในการนำเสนอ การบรรยาย การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา โดยใช้แพลตฟอร์มซึ่งเป็นซอฟต์แวร์ที่ช่วยจัดการประชุมผ่านวิดีโอและส่งข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์เป็นหลัก

ห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual classroom) เป็นการจำลองสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ออนไลน์ในห้องเรียนให้มาอยู่บนโลกออนไลน์ โดยสามารถปรับแต่งและสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เรียนได้ตามความต้องการ

4) เครือข่ายการพัฒนา เป็นการร่วมมือกับบุคลากรหรือหน่วยงานต่าง ๆ เช่น นักวิชาการ นักวิจัย ผู้บริหาร ผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาเนื้อหา วิทยากร โค้ช พี่เลี้ยง หน่วยงานหรือองค์กรที่ให้การสนับสนุนในการจัดโปรแกรมการพัฒนา ได้แก่ มหาวิทยาลัยหรือสถาบันพัฒนาผู้นำที่ ออกแบบพัฒนาหลักสูตร เขตพื้นที่การศึกษาที่มาช่วยสนับสนุนด้านนโยบายและการจัดทำโครงการ

พัฒนาบุคลากร เพื่อให้โปรแกรมหรือหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ (Darling-Hammond, 2007; Young et al., 2005; สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2555)

### 5) การเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)

Silberman and Biech (2015) ให้ความสำคัญในการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ คือ วิธีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารับรู้และทักษะมากกว่าที่จะได้รับแค่เนื้อหาความรู้เพียงอย่างเดียว จึงต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการพัฒนาและการลงมือปฏิบัติจริง การบรรยายและสาธิตจากวิทยากรหรือผู้สอนจะไม่นำไปสู่การเรียนรู้ที่แท้จริงและยั่งยืน จึงต้องอาศัยแนวทางการฝึกอบรมเชิงรุกที่มีความหลากหลายมาช่วยในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้กลยุทธ์ที่ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ทั้งการได้ยิน การเห็น การซักถาม การอภิปราย การลงมือทำ และการสอน ผ่านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้กับผู้เข้ารับการพัฒนา

กระบวนการเรียนรู้ แบ่งเป็น 2 กระบวนการ คือ

#### 1. กระบวนการเรียนรู้แบบตั้งรับ (Passive learning)

- การเรียนรู้โดยการอ่าน ท่องจำ ผู้เรียนจะจำในสิ่งที่เรียนได้เพียง 20%
- การเรียนรู้โดยการฟังบรรยายเพียงอย่างเดียวโดยที่ผู้เรียนไม่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมอื่นในขณะที่สอน เมื่อเวลาผ่านไปผู้เรียนจะจำได้เพียง 20%

หากในการเรียนการสอนผู้เรียนมีโอกาสได้เห็นภาพประกอบด้วยก็จะทำให้ผลการเรียนรู้คงอยู่ได้เพิ่มขึ้นเป็น 30%

- การเรียนรู้ที่ผู้สอนจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนเพิ่มขึ้น เช่น การให้ดูภาพยนตร์ การสาธิต จัดนิทรรศการให้ผู้เรียนได้ดู รวมทั้งการนำผู้เรียนไปทัศนศึกษาหรือดูงาน ทำให้ผลการเรียนรู้เพิ่มขึ้น เป็น 50%

#### 2. กระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)

- ผู้เรียนมีบทบาทในการแสวงหาความรู้และเรียนรู้อย่างมีปฏิสัมพันธ์ จนเกิดความรู้ ความเข้าใจ นำไปประยุกต์ใช้ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า หรือสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และพัฒนาตนเองเต็มความสามารถ รวมถึงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ได้ร่วมอภิปราย ให้ฝึกทักษะการสื่อสาร ทำให้ผลการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเป็น 70%

- การนำเสนอผลงานทางการเรียนรู้ในสถานการณ์จำลอง ทั้งมีการฝึกปฏิบัติในสภาพจริง มีการเชื่อมโยงกับสถานการณ์ต่าง ๆ จะทำให้ผลการเรียนรู้เกิดขึ้นถึง 90%

การเรียนรู้เชิงรุก เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ได้ลงมือกระทำ ได้ใช้กระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เขาได้กระทำลงไป และมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การระดมสมอง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำ

กรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ การสะท้อนคิด และการเรียนรู้ผ่านเกม โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้นโดยกระบวนการคิดขั้นสูง กล่าวคือ ผู้เรียนมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สถาพร พุทธิพิบูล, 2558)

คุณสมบัติ 8 ประการที่สร้างความสำเร็จในการฝึกอบรมเชิงรุกมีดังต่อไปนี้

1) รักษาเนื้อหาความรู้ให้อยู่ในระดับปานกลาง โปรแกรมการฝึกอบรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก ควรรักษาระดับเนื้อหาให้อยู่ในระดับปานกลาง โดยเลือกสรรเนื้อหาที่จำเป็นต้องรู้มาก่อน วิทยากรหรือผู้สอนจะได้มีเวลาออกแบบกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีส่วนร่วมและได้ลงมือปฏิบัติจริง

2) ความสมดุลระหว่างอารมณ์ความรู้สึก พฤติกรรม และการเรียนรู้ทางปัญญา การฝึกอบรมเชิงรุกเกี่ยวข้องกับแนวทางสามประการ ได้แก่ การส่งเสริมทัศนคติ การพัฒนาและการฝึกฝนทักษะ และการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาหรือแนวคิดในเรื่องนั้น ๆ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรต้องการให้ผู้เข้ารับการพัฒนามิเพียงแต่รู้เกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างเท่านั้น แต่ยังสามารถทำสิ่งนั้นได้ นอกจากนี้ยังต้องการให้ผู้เข้ารับการพัฒนามองดูตัวเองว่าเกี่ยวข้องกับสิ่งที่กำลังเรียนรู้ อย่างไรก็ตามและพิจารณาหรือประเมินตนเองว่าจะได้ผลลัพธ์จากการพัฒนาอย่างไร

3) แนวทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย การฝึกอบรมเชิงรุกใช้วิธีการเรียนรู้หรือการพัฒนาที่หลากหลาย เพื่อช่วยดึงดูดความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนา ซึ่งวิธีการพัฒนาเพียงวิธีเดียวอาจไม่เหมาะสมกับเนื้อหาการพัฒนาทั้งหมดและอาจจะใช้ได้ผลสำหรับบางคนหรือบางกลุ่มเท่านั้น แต่ใช้ไม่ได้ผลสำหรับคนอื่นหรือกลุ่มอื่น ดังนั้นการใช้แนวทางการเรียนรู้ที่แตกต่างกันทำให้การฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4) โอกาสในการมีส่วนร่วมแบบกลุ่ม การมีส่วนร่วมเป็นกลุ่มมีข้อได้เปรียบในทุกโปรแกรมการฝึกอบรม ทำให้เกิดการเรียนรู้เชิงรุกมากยิ่งขึ้น กิจกรรมกลุ่มช่วยดึงดูดผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้และให้ความร่วมมือกับวิทยากรหรือผู้สอนได้ดียิ่งขึ้น โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เช่น การแสดงบทบาทสมมติ การสร้างสถานการณ์จำลอง กรณีศึกษา การนำเสนอ การอภิปราย และลดในส่วนของบรรยายความรู้ให้เหลือน้อยที่สุด

5) การใช้ความเชี่ยวชาญของผู้เข้ารับการพัฒนา ผู้เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมแต่ละคนจะนำประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องมาสู่เหตุการณ์การเรียนรู้ ประสบการณ์บางส่วน

สามารถนำไปใช้ได้โดยตรง บางส่วนอาจเกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบจากงานหรือสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้สึกคุ้นเคยและมั่นใจ

6) การรีไซเคิลแนวคิดและทักษะที่เรียนมาก่อนหน้านี้ โปรแกรมที่มีการฝึกอบรมเชิงรุกมีการออกแบบที่เชื่อมโยงและผสมผสานการพัฒนาทักษะและแนวคิดอย่างต่อเนื่อง โดยผู้เข้ารับการพัฒนารู้สึกมีโอกาสในการทบทวนสิ่งที่พวกเขาได้เรียนรู้ไปแล้ว และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่ทำหามากขึ้น

7) การแก้ปัญหาในชีวิตจริง การออกแบบการฝึกอบรมเชิงรุกเน้นการนำไปใช้ในโลกแห่งความเป็นจริง เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้สึกเข้าใจจากเนื้อหาหลักสูตรที่เรียนรู้นำไปใช้ในการจัดการและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการทำงานของตน ทำให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประโยชน์สูงสุด

8) การวางแผนการพัฒนาในอนาคต เมื่อสิ้นสุดโปรแกรมการฝึกอบรมจำเป็นต้องวัดความสำเร็จของโปรแกรมการฝึกอบรมเชิงรุกจากผู้เข้ารับการพัฒนาก่อนว่าเป็นอย่างไร สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างไร การออกแบบโปรแกรมจะจบลงด้วยการพิจารณาขั้นตอนถัดไปที่ผู้เข้ารับการพัฒนารู้สึกต้องดำเนินการและอุปสรรคที่พวกเขาจะต้องเผชิญเมื่อนำแนวคิดและทักษะใหม่ ๆ ที่ได้ไปใช้ในการทำงานจริง

#### 6) การคัดเลือกวิทยากร

การคัดเลือกวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญสำหรับการฝึกอบรมคือ การตัดสินใจที่สำคัญซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความยั่งยืนของการเรียนรู้หรือโปรแกรมการพัฒนา โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ผลลัพธ์การเรียนรู้ กลุ่มเป้าหมาย รูปแบบการนำเสนอ ระยะเวลา เกณฑ์การประเมิน และงบประมาณ เพื่อจะได้คัดเลือกวิทยากรที่มีชื่อเสียง ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย และเนื้อหาในการพัฒนา (Cambridge Professional Development, 2023; Stolovitch and Keeps, 2014) ซึ่งควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1) มีประสบการณ์ในการสอนหรือการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระที่ต้องฝึกอบรม

2) มีประสบการณ์การฝึกอบรมและการพัฒนาวิชาชีพ โดยสามารถนำเสนอชี้แนะ จัดการเรียนรู้แบบกลุ่ม เพื่อเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นและการอภิปรายร่วมกัน สามารถดึงความคิดหรือแนวคิดจากผู้เรียนให้เชื่อมโยงกับเนื้อหาสาระและเป็นประโยชน์สำหรับทุกคน

3) สามารถเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้เรียน และมีความน่าเชื่อถือในการถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียน โดยนำเสนอภาพลักษณ์ที่มีความเป็นมืออาชีพ

- 4) มีความสามารถในการโค้ช คือ การสอนผู้เรียนจากการตั้งคำถาม การชวนคิด เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกการแก้ปัญหา สามารถดึงศักยภาพและประสิทธิภาพของผู้เรียนจากการฝึกปฏิบัติจริง
- 5) มีความสามารถในการเป็นพี่เลี้ยง คือ สามารถแบ่งปัน ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ช่วยเหลือ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน
- 6) มีความเชื่อมั่นในเนื้อหาการฝึกอบรมและมุ่งมั่นแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของสิ่งที่ผู้เรียนและผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับ
- 7) มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้เรียนและผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความกังวล และอุปสรรคที่ต้องเผชิญในการทำงานจริง เพื่อเน้น "ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง" โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนจากสิ่งที่เป็นอยู่ไปสู่เป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการ
- 8) สามารถบริหารจัดการเวลาในแต่ละกิจกรรมและกระบวนการพัฒนาทั้งหมดได้เป็นอย่างดี โดยไม่เพียงแต่ทำให้ผู้เรียนได้รับการฝึกอบรมครบถ้วนตามเนื้อหาสาระเท่านั้น แต่ควรทำให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจในการเรียนรู้ เพื่อให้กระบวนการพัฒนามีความหมายและได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ
- 9) สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น โดยคำนึงถึงลักษณะความสามารถ หรือภูมิหลังของผู้เรียน และสร้างจินตนาการให้กับผู้เรียนเพื่อให้กิจกรรมการเรียนรู้มีสีสันหรือมีชีวิตชีวา
- 10) วิทยาการที่ยอดเยี่ยมจะดำเนินการฝึกอบรมในบรรยากาศที่หลากหลาย สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามบริบทและสถานการณ์ปัจจุบัน โดยให้ผู้เรียนตระหนักถึงกำหนดการของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติตาม โดยมีการลำดับความสำคัญเพื่อให้กระบวนการพัฒนามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

## 2.4 การจัดการศึกษาปฐมวัยสำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาปฐมวัย คือ การศึกษาสำหรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 6 ปีบริบูรณ์ และให้หมายความรวมถึงเด็กซึ่งต้องได้รับการพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาในระดับประถมศึกษา (พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562, 2562) โดยมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันไป เช่น การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา การศึกษาก่อนวัยเรียน การศึกษาปฐมวัย เป็นต้น โดยมีจุดมุ่งหมาย วิธีการ และลักษณะในการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยในการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยเหมือนกัน

นักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัยไว้ดังต่อไปนี้ เยาวพา เดชะคุปต์ (2542) กล่าวถึง การจัดการศึกษาปฐมวัยคือ การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปี ซึ่งการจัดการศึกษาดังกล่าวจะมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างไปจากระดับอื่น ๆ เช่นเดียวกับวสุภุต สุวรรณเทน และ วลัยนิภา ฉลากบาง (2559) ทั้งนี้ เพราะเด็กในวัยนี้เป็นวัยที่มีความสำคัญต่อการวางรากฐานบุคลิกภาพและการพัฒนาทางสมอง และ

วชิรย์ ร่วมคิด (2547) ได้ให้ความหมายของการจัดการศึกษาปฐมวัย หมายถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กวัย 0 - 6 ปี เพื่อเตรียมความพร้อมและส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาให้กับเด็กวัยนี้ โดยใช้การจัดประสบการณ์หรือกิจกรรมที่มีจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ การส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านให้แก่เด็กปฐมวัย รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่เหมาะสม เพื่อให้เด็กเติบโตขึ้นอย่างมีคุณภาพ และพร้อมที่จะรับการศึกษาในระดับสูงขึ้นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ดังนั้น การจัดการศึกษาปฐมวัยจึงมีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากการศึกษาในระดับอื่น ๆ เนื่องจากเป็นการจัดการเรียนรู้หรือจัดประสบการณ์เพื่อส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตลอดจนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับพัฒนาการตามวัย ความสามารถ และความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นการเตรียมความพร้อมและวางรากฐานให้เด็กเติบโตขึ้นอย่างมีคุณภาพ และพร้อมที่จะได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป และควรส่งเสริมให้บ้านและโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมพัฒนาการให้แก่เด็กปฐมวัยไปพร้อมกันด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งถือเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยของประเทศ โดยโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่ดำเนินการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยหลักสูตร 3 ปี (อนุบาล 3 - 5 ปี) และได้มีการจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2560) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาเด็กทุกคนให้ได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา อย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง ได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยความสุขและเหมาะสมตามวัย มีทักษะชีวิต และปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นคนดี มีวินัย และสำนึกความเป็นไทย โดยความร่วมมือระหว่างโรงเรียน พ่อแม่ ครอบครัวยุวมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็ก การจัดประสบการณ์จึงเปรียบเสมือนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้านให้กับเด็ก ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ซึ่งมีการบูรณาการการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับวัยและความสนใจของเด็ก โดยมีหลักการและแนวทางการจัดประสบการณ์ ดังนี้

#### **หลักการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย**

- 1) จัดประสบการณ์เรียนรู้ผ่านการเล่นและทำกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาเด็ก โดยองค์รวมอย่างสมดุลและต่อเนื่อง
- 2) เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ตอบสนองต่อความสนใจ ความถนัด ความแตกต่างระหว่างบุคคลและตามสภาพแวดล้อมที่เด็กอยู่อาศัย
- 3) จัดกระบวนการเรียนรู้ให้เด็กได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก
- 4) จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์ พร้อมทั้งนำผลการประเมินมาพัฒนาเด็กอย่างต่อเนื่อง



5) พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์ เพื่อพัฒนาเด็ก

### แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

- 1) จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการและการทำงานของสมอง ที่เหมาะกับวัย วุฒิภาวะ และระดับพัฒนาการ เพื่อให้เด็กทุกคนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- 2) จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของเด็ก ให้เด็กได้ลงมือทำ เรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้เคลื่อนไหว สำรวจ เล่น สังเกต สืบค้น ทดลอง และคิดแก้ปัญหา ด้วยตนเอง
- 3) จัดประสบการณ์แบบบูรณาการ โดยบูรณาการทั้งกิจกรรม ทักษะ และสาระ การเรียนรู้
- 4) จัดประสบการณ์ให้เด็กได้คิดริเริ่ม วางแผน ตัดสินใจ ลงมือกระทำ และนำเสนอ ความคิด โดยผู้สอนหรือผู้จัดประสบการณ์เป็นผู้สนับสนุนอำนวยความสะดวกและเรียนรู้ร่วมกับเด็ก
- 5) จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็เด็กหรือผู้ใหญ่ ภายใต้ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำกิจกรรมร่วมกัน
- 6) จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และ อยู่ในวิถีชีวิตของเด็ก สอดคล้องกับบริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมที่แวดล้อมเด็ก
- 7) จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดีและทักษะการใช้ชีวิตประจำวันตาม แนวทางหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการมีวินัย ให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 8) จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายบุคคล โดยดูจากผลการประเมินเด็กเป็นหลัก
- 9) จัดประสบการณ์โดยให้พ่อแม่ ครอบครัว และชุมชนมีส่วนร่วม ทั้งการวางแผน การสนับสนุนสื่อ แหล่งเรียนรู้ การเข้าร่วมกิจกรรม และการประเมินพัฒนาการ

การจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย จึงขึ้นอยู่กับภาระกระตุ้นและจัดสิ่งแวดล้อมให้เด็กได้คิด อยากรค้นหา และการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยการช่วยส่งเสริมการจัดบรรยากาศหรือ สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เด็กพร้อมที่จะได้คิดและเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้สอดคล้องกับพัฒนาการของ เด็กตามวัยอย่างเหมาะสม สภาพแวดล้อมที่ดี รวมถึงกระบวนการต่าง ๆ เป็นส่วนสำคัญ ที่จะช่วย ส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านของเด็ก เพื่อฝึกให้เด็กสามารถพึ่งพาตนเองและเตรียมความพร้อมที่จะ เรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป จากหลักการและแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยที่กล่าวมา จึงนำไปสู่ความสำคัญจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและครูที่รับผิดชอบ ดูแลจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 ได้แบ่งหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยเป็น 2 ช่วง คือ

➤ **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี**

ได้กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็ก ดังนี้

1. พัฒนาการด้านร่างกาย
  - 1) ร่างกายเจริญเติบโตตามวัยและมีสุขภาพดี
  - 2) ใช้วัยวะของร่างกายได้ประสานสัมพันธ์กัน
2. พัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ
  - 3) มีความสุขและแสดงออกทางอารมณ์ได้เหมาะสมกับวัย
3. พัฒนาการด้านสังคม
  - 4) รับรู้และสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบตัว
  - 5) ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย
4. พัฒนาการด้านสติปัญญา
  - 6) สื่อความหมายและใช้ภาษาได้เหมาะสมกับวัย
  - 7) สนใจเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัว

➤ **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุ 3 - 6 ปี**

ได้กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็ก ดังนี้

1. พัฒนาการด้านร่างกาย ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน คือ
 

มาตรฐานที่ 1 ร่างกายเจริญเติบโตตามวัยและมีสุขนิสัยที่ดี

มาตรฐานที่ 2 กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรง ใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว และประสานสัมพันธ์กัน
2. พัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน คือ
 

มาตรฐานที่ 3 มีสุขภาพจิตดีและมีความสุข

มาตรฐานที่ 4 ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี และการเคลื่อนไหว

มาตรฐานที่ 5 มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตใจที่ดีงาม
3. พัฒนาการด้านสังคม ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน คือ
 

มาตรฐานที่ 6 มีทักษะชีวิตและปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

มาตรฐานที่ 7 รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความเป็นไทย

มาตรฐานที่ 8 อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

#### 4. พัฒนาการด้านสติปัญญา ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 9 ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย

มาตรฐานที่ 10 มีความสามารถในการคิดที่เป็นพื้นฐานในการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 11 มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 12 มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีความสามารถในการแสวงหา

ความรู้ได้เหมาะสมกับวัย

#### การประเมินพัฒนาการ

การประเมินพัฒนาการเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี ควรประเมินให้ครอบคลุมครบทุกช่วงอายุ เพราะช่วงวัยนี้มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว อีกทั้งมีความเสี่ยงต่อสภาพความผิดปกติต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องเฝ้าระวังและติดตามดูแลอย่างใกล้ชิด พ่อแม่ ผู้เลี้ยงดูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดู ควรสังเกตพัฒนาการเด็กโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล หากพบความผิดปกติ ต้องรีบพาไปพบแพทย์หรือผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก เพื่อหาทางแก้ไขหรือบำบัดฟื้นฟูโดยเร็วที่สุดสำหรับหลักในการประเมินพัฒนาการ มีดังนี้

1. ประเมินพัฒนาการของเด็กครบทุกด้าน

2. ประเมินเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง

3. ประเมินด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งวิธีการประเมินที่เหมาะสมกับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี มีการสังเกตพฤติกรรมของเด็กในกิจกรรมต่าง ๆ และกิจวัตรประจำวัน การบันทึกพฤติกรรม การสนทนา การสัมภาษณ์เด็กและผู้ใกล้ชิด และการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลงานเด็ก

4. บันทึกพัฒนาการลงในสมุดบันทึกสุขภาพแม่และเด็ก (เล่มสีชมพู) และใช้คู่มือการเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย (DSPM) ของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข หรือของหน่วยงานอื่น

5. นำผลที่ได้จากการประเมินพัฒนาการไปพิจารณาจัดกิจกรรม เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กเรียนรู้ และมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย

การประเมินพัฒนาการเด็กอายุ 3 - 6 ปี เป็นการประเมินพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาของเด็ก โดยถือเป็นกระบวนการต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติที่จัดให้เด็กในแต่ละวัน ผลที่ได้จากการสังเกตพัฒนาการเด็ก ต้องนำมาจัดทำสารนิทัศน์หรือจัดทำข้อมูลหลักฐานหรือเอกสารอย่างเป็นระบบ ด้วยการรวบรวมผลงานสำหรับเด็กเป็นรายบุคคลที่สามารถบอกเรื่องราวหรือประสบการณ์ที่เด็กได้รับว่าเด็กเกิดการเรียนรู้และมีความก้าวหน้าเพียงใด ทั้งนี้ให้นำข้อมูลผลการประเมินพัฒนาการเด็กมาพิจารณาปรับปรุง วางแผนการจัดกิจกรรม และส่งเสริมให้เด็กแต่ละคนได้รับการพัฒนาตามจุดหมายของหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง การประเมินพัฒนาการควรยึดหลัก ดังนี้

1. วางแผนการประเมินพัฒนาการอย่างเป็นระบบ
2. ประเมินพัฒนาการเด็กครบทุกด้าน
3. ประเมินพัฒนาการเด็กเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องตลอดปี
4. ประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงจากกิจกรรมประจำวัน ด้วยเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย ไม่ควรใช้แบบทดสอบ
5. สรุปผลการประเมิน จัดทำข้อมูลและนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาเด็กสำหรับวิธีการประเมินที่เหมาะสมและควรใช้กับเด็กอายุ 3 - 6 ปี ได้แก่ การสังเกต การบันทึกพฤติกรรม การสนทนากับเด็ก การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลงานเด็กที่เก็บอย่างมีระบบ

#### **การจัดทำหลักสูตรสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย**

หลักสูตรสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยควรออกแบบและจัดทำบนพื้นฐานของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย โดยสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ทั้งนี้ กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย มีดังนี้

1) ศึกษา ทำความเข้าใจหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยและคู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย รวมทั้งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็กและครอบครัว สภาพปัจจุบัน สภาพต่าง ๆ ที่เป็นปัญหา จุดเด่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

2) จัดทำหลักสูตรสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยการกำหนดปรัชญาการศึกษา วิสัยทัศน์ ภารกิจหรือพันธกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ และกำหนดสาระการเรียนรู้ในแต่ละช่วงอายุให้ครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน โดยโครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วย การวิเคราะห์สาระการเรียนรู้รายปี เพื่อกำหนดประสบการณ์สำคัญและสาระที่ควรเรียนรู้ในแต่ละช่วงอายุ ระยะเวลาเรียน การจัดประสบการณ์ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการ และการบริหารจัดการหลักสูตร ซึ่งสถานศึกษาอาจกำหนดโครงสร้างหลักสูตรได้ตามความเหมาะสม

3) ประเมินหลักสูตรสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เป็นขั้นตอนของการตรวจสอบหลักสูตรสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย แบ่งออกเป็น การประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรหลังจากที่ได้จัดทำแล้ว โดยอาศัยความคิดเห็นจากผู้ใช้หลักสูตร ผู้มีส่วนร่วมในการทำหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ การประเมินระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตร เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้ดีเพียงใด ควรมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใด และการประเมินหลังการใช้หลักสูตรเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบหลักสูตรทั้งระบบหลังจากที่ใช้หลักสูตรครบแต่ละช่วงอายุ เพื่อสรุปผลว่าหลักสูตรที่จัดทำควรมีการปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างไร

## การดำเนินงานด้านปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 โดยเน้นให้เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย แข็งแรง มีสุขนิสัยที่ดี และดูแลความปลอดภัยได้ เพื่อให้โรงเรียนทุกแห่งนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการและจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาดังกล่าว โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการกำหนดนโยบายและจัดทำคู่มือต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานให้กับผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำเนินงานด้านปฐมวัยได้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ อาทิ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานเกี่ยวกับงานส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศ และการจัดกระบวนการเรียนรู้ งานส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายการนิเทศของเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) การกำหนดขอบข่ายงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547) การจัดทำคู่มือการดำเนินงานโครงการอาหารกลางวัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) การกำหนดนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เรื่อง การเสริมสร้างระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยนักเรียนด้วยระบบมาตรฐานความปลอดภัย กระทรวงศึกษาธิการ (MOE Safety Platform) และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยของผู้เรียนทุกคน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) รวมทั้งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จัดให้มีกิจกรรมการคัดเลือกรูปแบบ/วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ระดับปฐมวัย ภายใต้โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัยในระดับพื้นที่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของหน่วยงานทางการศึกษาทุกสังกัด ประกอบด้วยด้านการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย (สำหรับผู้บริหาร) และด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ระดับปฐมวัย (สำหรับครูผู้สอน) (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2566) เป็นต้น

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่สามารถดำเนินงานตามนโยบาย มาตรฐาน และคู่มือการดำเนินงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เช่น การบริหารจัดการโรงเรียนและการนิเทศ เนื่องจากมีหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) และงานวิจัยส่วนใหญ่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทการนิเทศอยู่ในระดับมาก (วรกมล น้อยพิทักษ์ และ สงวนอินทร์รักษ์, 2562) การส่งเสริมด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย

เนื่องจากมีนโยบาย โครงการ และแนวทางการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมชัดเจน การสร้างความสัมพันธ์ หรือปฏิสัมพันธ์กับเด็กและครอบครัว และการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน โดยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กและครอบครัวผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การพูดคุยหน้าเสาธงในตอนเช้า การจัดกิจกรรมโรงเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วมของเด็ก ครอบครัว และชุมชน การสื่อสารกับผู้ปกครองผ่านช่องทางต่าง ๆ การประชุมผู้ปกครอง รวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์และสร้างการมีส่วนร่วมกับครอบครัวและชุมชนมาโดยตลอด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวล้วนแต่ส่งผลดีต่อการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย

แต่ในขณะเดียวกันยังพบปัญหาในการดำเนินงานด้านปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนอยู่มาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาด้านปฐมวัยโดยตรง จึงขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดูแลและส่งเสริมพัฒนาการเด็กให้เหมาะสมกับวัยและศักยภาพของเด็กแต่ละคน โดยผู้บริหารส่วนใหญ่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของเด็กเป็นหลัก จึงเน้นให้เด็กอ่านออกเขียนได้ตั้งแต่ระดับปฐมวัย และเน้นการสอนให้เด็กท่องจำมากกว่าพัฒนาทักษะด้านการคิด การตัดสินใจ การอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข และเตรียมความพร้อมของเด็กเพื่อการสอบแข่งขันมากกว่าการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของเด็ก ซึ่งขัดกับหลักพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย (สุริยา ช้องเสนาะ, 2556) ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านหลักสูตรและการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยโดยเฉพาะ ซึ่งมีความแตกต่างจากการศึกษาระดับอื่น (ศุภนิดา อินทร์สุข และ ณิชดา เวชญาลักษณ์, 2565) ทำให้ไม่สามารถเป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ไม่มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ไม่ได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพเด็ก และไม่มีการเชื่อมต่อหลักสูตรปฐมวัยกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา, 2552) ไม่มีระบบการคัดกรองเด็กปฐมวัยที่ชัดเจน โดยโรงเรียนจะเริ่มคัดกรองเด็กในระดับประถมศึกษาเป็นหลัก จึงทำให้การช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษล่าช้าเกินไป นอกจากนี้ ประเทศไทยยังขาดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าทางวิชาชีพด้านปฐมวัยที่ชัดเจน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านปฐมวัย รวมทั้งการวัดและประเมินผลบุคลากรตามสภาพจริงอยู่ในระดับปานกลาง เครื่องมือการวัดและประเมินผลไม่มีหลักเกณฑ์ชัดเจน และไม่ได้สร้างความเข้าใจในหัวข้อของการประเมินร่วมกัน จึงส่งผลต่อการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย (มีทนา ฉวนพยัคฆ์, 2558; ศุภนิดา อินทร์สุข และ ณิชดา เวชญาลักษณ์, 2565) ทั้งนี้ เนื่องจากประเทศไทยมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านปฐมวัยน้อยมาก จึงส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยที่ยังไม่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานของประเทศ ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการและคุณภาพของเด็กปฐมวัยตามมา

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและครูปฐมวัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ที่ผ่านมา พบว่า มีการจัดทำโครงการอบรมหลักสูตรพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามแนวคิดมอนเตสซอรี (Montessori) ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้อีกรูปแบบหนึ่งสำหรับเด็กปฐมวัย โดยมีวัตถุประสงค์ของการอบรมคือ เพื่อเป็นการพัฒนาครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสนใจสามารถจัดการศึกษาระดับปฐมวัยตามแนวคิดมอนเตสซอรี ให้ได้ตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่มาตรฐานสากล เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการครูที่สอนระดับปฐมวัยและผู้บริหารโรงเรียน ที่สนใจส่งตัวแทนเข้าร่วมอบรม โดยรูปแบบการอบรมจะเป็นลักษณะของการฟังบรรยายในสถานที่จัดอบรมหรือการอบรมผ่านทางออนไลน์ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมตามสถานการณ์ในขณะนั้น และมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการขั้นพื้นฐานโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ระดับปฐมวัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ซึ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาคือ ครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็กเป็นหลัก รวมถึงในประเทศไทยมีการจัดประชุมเชิงวิชาการด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยอยู่น้อยมาก จึงทำให้เห็นว่าการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังมีรูปแบบในการพัฒนาที่ไม่หลากหลาย เป็นเพียงการพัฒนาเกี่ยวกับแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยให้กับบุคลากร ซึ่งไม่สามารถทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะทางด้านปฐมวัยที่ครอบคลุมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งหมด ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนและการจัดการศึกษาปฐมวัยต่อไป จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนารูปแบบหรือนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความหลากหลายและเหมาะสมกับผลลัพธ์ที่ต้องการ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ และส่งผลต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างแท้จริง

## 2.5 การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะด้านปฐมวัย รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาโปรแกรมและหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

### งานวิจัยในประเทศ

สุมาลี เชื้อชัย (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมแบบผสมผสานตามแนวคิดการศึกษาแบบเน้นผลลัพธ์เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของครูประจำการเพื่อพัฒนาการรู้สารสนเทศของนักเรียนประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมแบบผสมผสานตามแนวคิดการศึกษาแบบเน้นผลลัพธ์

เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของครูประจำการเพื่อพัฒนาการรู้สารสนเทศของนักเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของโปรแกรมฝึกอบรมประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) ผลลัพธ์การฝึกอบรม 3) เนื้อหาการฝึกอบรม 4) โครงสร้างของโปรแกรมฝึกอบรม 5) แนวทางการจัดกิจกรรม 6) สื่อการอบรม 7) การประเมินผลการฝึกอบรม สำหรับขั้นตอนของการฝึกอบรมประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ปฐมนิเทศ ดำเนินกิจกรรมในห้องฝึกอบรม ขั้นที่ 2 พัฒนาการรู้สารสนเทศของครู ดำเนินกิจกรรมในห้องฝึกอบรมและทำกิจกรรมผ่านออนไลน์ ขั้นที่ 3 ส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอน ดำเนินกิจกรรมโดยการศึกษาเนื้อหาผ่านออนไลน์ และฝึกปฏิบัติในห้องอบรม ขั้นที่ 4 ส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ ดำเนินกิจกรรมโดยการศึกษาเนื้อหาผ่านออนไลน์ และฝึกปฏิบัติในห้องอบรม และขั้นที่ 5 สรุปผลการฝึกอบรม ดำเนินกิจกรรมในห้องฝึกอบรม นอกจากนี้ผลการศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมฝึกอบรมฯ กับครู พบว่า หลังฝึกอบรมผู้เข้าฝึกอบรมมีความสามารถในการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการรู้สารสนเทศสูงกว่าการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กัณฑ์วรรณ มีสมสาร (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ทั้งสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวัง 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะฯ และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะฯ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูปฐมวัย จำนวน 384 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ทั้งสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและการประเมินผลอยู่ในระดับมาก (2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านหลักสูตร ด้านการวัดและการประเมินผล ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และ (3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะฯ มี 3 ระดับ คือ (3.1) หน่วยงานต้นสังกัด ควรส่งเสริมการให้โอกาสอย่างเสมอภาคในการพัฒนาครู จัดอบรม สนับสนุน การพัฒนาระบบสารสนเทศและสร้างคลังข้อมูล ส่งเสริมให้มีการถอดบทเรียนครูที่ประสบความสำเร็จ และประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน (3.2) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จัดระบบครูพี่เลี้ยง จัดระบบการฝึกอบรมพัฒนาในงาน จัดระบบนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งจัดคลินิกครูและจัดระบบเพื่อนช่วยเพื่อน จัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดระบบการกำกับติดตาม และประสานความร่วมมือ และ (3.3) ครูผู้สอนควรพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง เข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อ เปลี่ยนบทบาทตนเองจากผู้สอนเป็นผู้ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวก และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยนำวิธีการที่ได้ผลดีมาแบ่งปันกับเพื่อนครู



สุบรรณ ลาสา, ไพบูลย์ ลังกา และวิสุทธิ ราตรี (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและประเมินแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการก่อนรับการพัฒนา โดยมีการกำหนดนิยามผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ และความสำคัญของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพต่อการบริหารงานในสถานศึกษาและวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาและการกำหนดเนื้อหาและแผนการพัฒนาโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นดำเนินการพัฒนา มี 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาชุดเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้ศึกษาล่วงหน้าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเข้ม เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 สัปดาห์ตามเนื้อหาที่กำหนดไว้ ระยะที่ 2 การเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาอย่างเข้ม ประกอบด้วย เนื้อหาการอบรมมี 4 หมวดดังนี้ หมวดที่ 1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมวดที่ 2 ภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมวดที่ 3 การพัฒนาสุขภาพกาย และหมวดที่ 4 การพัฒนาบุคลิกภาพและการสร้างสุนทรียภาพ ระยะที่ 3 การฝึกปฏิบัติงานในสถานศึกษาต้นแบบผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกสถานศึกษาสำหรับผู้เข้ารับการพัฒนาจะต้องมีผลการบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพสอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ และขั้นตอนที่ 3 ขั้นสรุปผลหลังการพัฒนาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) ประเด็นการประเมินแนวทาง 2) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินแนวทาง 3) วิธีการประเมินแนวทาง 4) การวิเคราะห์ผลการประเมินแนวทาง และ 5) การนิเทศติดตามหลังการพัฒนา ส่วนการประเมินแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

วีระยุทธ ก้อนกั้น และภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2560) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งมีองค์ประกอบของหลักสูตร 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สภาพปัญหาและความจำเป็น 2) แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร 3) หลักการของหลักสูตร 4) เป้าหมายของหลักสูตร 5) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 6) โครงสร้างหลักสูตร 7) แนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 8) สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม 9) การวัดและประเมินผล 10) เกณฑ์การผ่านหลักสูตรฝึกอบรม และผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า สมรรถนะด้านความรู้ การจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครูผู้สอน ภายหลังจากทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการประเมินสมรรถนะด้านทักษะอยู่ในระดับดี ด้านคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

สุนีย์ เอื้อพันธ์ศิริกุล (2561) ได้ศึกษาวิจัยแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะนักการทูตตามแนวคิดการทูตมาตรฐานสากล ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะสำคัญ 4 กลุ่ม มีองค์ประกอบย่อยรวม 14 สมรรถนะ จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะนักการทูตพบว่า ในภาพรวมมีการฝึกอบรมและพัฒนาด้วยรูปแบบการพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน และรูปแบบการเรียนรู้ผสมผสานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรูปแบบการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ในขณะที่สภาพพึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด รูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนา โดยรูปแบบการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงานเป็นรูปแบบการพัฒนาที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาคือ รูปแบบการเรียนรู้ผสมผสาน และรูปแบบการพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะนักการทูตตามแนวคิดการทูตมาตรฐานสากลใช้รูปแบบการเรียนรู้ผสมผสาน 2 วิธีการเข้าด้วยกัน ประกอบด้วย 1) วิธีการฝึกอบรมและพัฒนาที่จำเป็นและควรทำเพิ่ม และ 2) วิธีการฝึกอบรมและพัฒนาที่ทำได้ดีอยู่แล้วและควรทำต่อไป

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ระยะที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 260 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ระยะที่ 3 การตรวจสอบยืนยันและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ระยะที่ 4 การนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนา จำนวน 10 คน ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผลมี 6 โมดูล คือ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การบูรณาการ 4) การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน 5) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 6) การเรียนรู้เป็นทีม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก การนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้พัฒนากลุ่มเป้าหมาย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบของผู้บริหารสถานศึกษาก่อน-หลังการใช้โปรแกรมฯ สูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนใช้โปรแกรมฯ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการวิเคราะห์ความพึงพอใจโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

จันทิมา หิรัญอ่อน (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรช่างอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรช่างอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์และประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม โดยมีวิธีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ประเมินความต้องการจำเป็น โดยใช้แบบสอบถามความต้องการของนักศึกษา 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม จำนวน 4 วัน 4) การประเมินประสิทธิภาพและการปรับปรุง มีแบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรม (one group pretest-posttest design) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษา สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม ชั้นปีที่ 3 จำนวน 13 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ผลการวิจัยพบว่า ผลการสร้างและตรวจสอบของหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมฯ มีความเหมาะสมและสอดคล้องอยู่ในระดับมาก โดยมี 7 องค์ประกอบหลัก คือ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) โครงสร้างหลักสูตร 4) เนื้อหา 5) กระบวนการฝึกอบรม 6) ระยะเวลาในการฝึกอบรม และ 7) การวัดและประเมินผล ส่วนการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า 1) ความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรช่างอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรหลังฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และ 3) ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

สลิลนา ภูมิพาณิชย์ และคณะ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรเสริมสมรรถนะ เพื่อทดลองใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะ และเพื่อประเมินหลักสูตรเสริมสมรรถนะ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูระดับประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองสวรรคโลก จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ข้อสอบวัดความรู้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) แบบประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหาในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในระดับปานกลาง 2) หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากเมื่อนำไปศึกษานำร่อง พบว่าหลักสูตรมีความเป็นไปได้ต่อการนำไปใช้ 3) หลังการใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ครูมีความรู้และสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 4) ครูมีความคิดเห็นว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการและด้านผลผลิตในระดับมาก

สุจิตรา พิพัฒน์พงษ์ (2564) ได้ศึกษานวัตกรรมเส้นทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะผู้นำในอนาคต พบว่า รูปแบบการพัฒนาที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ การพัฒนาแบบผสมผสาน 70:20:10 แบบออนไลน์และแบบออฟไลน์ 2.3) วิธีการพัฒนาที่พึงประสงค์แบบออนไลน์ 5 อันดับแรก คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัล เครือข่ายออนไลน์ชุมชน การเรียนรู้วิชาชีพออนไลน์การฝึกอบรมเสมือนจริง และวิธีพัฒนาแบบออฟไลน์ 5 อันดับแรกคือ การสอนแนะ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การมอบหมายโครงการ เครือข่ายการเรียนรู้ โดยนวัตกรรมเส้นทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะผู้นำในอนาคตคือ “นวัตกรรมเส้นทางการพัฒนาสามขั้นของผู้บริหารโรงเรียนตามโปรไฟล์และระดับสมรรถนะผู้นำในอนาคต” ประกอบด้วย 2 นวัตกรรมย่อย คือ (1) นวัตกรรมเส้นทางการพัฒนาสามขั้นของผู้บริหารโรงเรียน 3 โปรแกรม 6 โมดูล ตามโปรไฟล์และระดับสมรรถนะผู้นำในอนาคต (2) นวัตกรรมเส้นทางการพัฒนาสามขั้นของรองผู้อำนวยการโรงเรียน 3 โปรแกรม 6 โมดูล ตามโปรไฟล์และระดับสมรรถนะผู้นำในอนาคต

กฤษณพล หนองสิม และ ธัชชัย จิตรนันท์ (2565) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) ความมุ่งหมาย 3) โครงสร้างของเนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) สื่อ และ 6) การวัดและการประเมินผล มี 4 Module คือ ทักษะการสื่อสาร ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะวิสัยทัศน์ ทักษะความร่วมมือ ผลโปรแกรมเสริมสร้างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Daresh (1987) ได้ศึกษาการออกแบบโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ควรมีการสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนแบบไตรภาคี ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม: ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เช่น กฎหมาย การจัดทำงบประมาณ การวางแผน การบริหารจัดการ และการใช้คอมพิวเตอร์ รวมถึงการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการทำงานกับครูและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพรวม ทักษะการฟัง การให้ข้อมูล การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และการบริหารจัดการโรงเรียน 2) การสร้างเครือข่าย: การสร้างการมีส่วนร่วมในสถาบันพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน การสร้างกลุ่มสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่ และการสร้างกระดานข่าวอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และ 3) การสอนงานหรือการโค้ช: โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนที่เกษียณอายุแล้วหรือผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา มาช่วยใน

การฝึกอบรมบุคลากร การนิเทศ การกำลังใจและสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ และการสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนสร้างภาวะผู้นำแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

Yirci and Kocabas (2010) ศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของการให้คำปรึกษาหรือระบบพี่เลี้ยงสำหรับผู้บริหารโรงเรียน พบว่า การให้คำปรึกษาหรือระบบพี่เลี้ยงเป็นการสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพที่ได้รับความนิยมอย่างมากในการฝึกอบรมครูหรือผู้บริหารโรงเรียนมือใหม่ การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาโดยเน้นถึงคุณประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียน โดยมุ่งเน้นไปที่การให้คำปรึกษาตั้งแต่การเตรียมผู้บริหารโรงเรียนเข้าสู่ตำแหน่ง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากที่จะทำให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ บทสรุปที่สำคัญจากการศึกษานี้ ระบุว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านกระบวนการให้คำปรึกษาหรือระบบพี่เลี้ยงจะได้รับประโยชน์หรือผลดีที่สุดในช่วงแรกของการเข้าสู่ตำแหน่ง เนื่องจากเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านที่สำคัญและเป็นช่วงที่ยากลำบากที่สุดในการก้าวเข้าสู่วิชาชีพนี้

Schleicher (2012) ได้ศึกษาโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในประเทศต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ประเทศออสเตรเลีย มีการจัดตั้งสถาบันในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยการพัฒนาช่วงก่อนเข้าสู่ตำแหน่งขึ้นอยู่กับแต่ละเขตพื้นที่ ซึ่งมีระยะเวลาในการพัฒนา 2 ปี โดยใช้รูปแบบการพัฒนาคือ การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ผ่านโครงการหรือการทำงาน และการสอนงาน (Coaching) ซึ่งเป็นหลักสูตรสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ประสบการณ์การเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโปรแกรมดังกล่าวจะต้องพัฒนาโครงการเพื่อนำไปปฏิบัติจริงภายในโรงเรียน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาตนเองและโรงเรียน โดยเนื้อหาในการพัฒนาจะเน้นเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น การบริหารจัดการทรัพยากร การพัฒนาองค์กร และภาวะผู้นำทางวิชาการ

ประเทศไอร์แลนด์ โปรแกรมการพัฒนาสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมีระยะเวลา 2 ปี โดยใช้จำนวนชั่วโมงในการพัฒนาประมาณ 75 – 100 ชั่วโมง รูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย การเรียนในชั้นเรียนและการสัมมนา (Class/Seminar) การเรียนรู้ผ่านทางออนไลน์ (Online learning) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เนื้อหาในการพัฒนาจะมุ่งเน้นเรื่องการบริหารจัดการตนเอง การเป็นผู้นำองค์กร กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากร หลักสูตรและการประเมินผล และการวางแผนเพื่อการพัฒนาโรงเรียน

ประเทศนิวซีแลนด์ มหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง โดยโปรแกรมการพัฒนาจะใช้ระยะเวลา 12 เดือน รูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย คอร์สเรียน การฝึกประสบการณ์ การศึกษาด้วยตนเอง การทำงานกลุ่ม การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว การโค้ช การเป็นพี่เลี้ยง เนื้อหาในการพัฒนาจะเน้นเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะความเป็นผู้นำ การบริหาร

จัดการทรัพยากร การพัฒนาองค์การ ภาวะผู้นำทางวิชาการ หลักสูตรและการประเมินผล การวางแผนเพื่อการพัฒนาโรงเรียน

Strehmel (2016) ได้ศึกษาวิจัยแนวทางเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการสอน โปรไฟล์งาน และเป็นแบบอย่างสำหรับความเป็นผู้นำ เนื่องจากแต่ละประเทศมีข้อกำหนดคุณสมบัติของผู้นำและทรัพยากรที่จำเป็นแตกต่างกันไป จึงต้องอาศัยแนวทางอย่างเป็นระบบ รวมถึงกรอบทฤษฎีและการวิจัยเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมของผู้นำในการศึกษาปฐมวัยและการดูแลเด็กปฐมวัย โดยวิธีการดังกล่าวได้พิจารณาความสามารถ ความเครียด ภาวะที่กลืนไม่เข้าคายไม่ออก และแนวทางรับมือภายใต้สภาวะต่าง ๆ ในแต่ละประเทศมากขึ้น ซึ่งจะทำให้นักวิจัยสามารถเปรียบเทียบระบบการทำงานและอธิบายแนวทางปฏิบัติที่ดีของการเป็นผู้นำที่สัมพันธ์กับพัฒนาการ กระบวนการ และผลการศึกษาของเด็ก ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร

Jensen et al. (2017) ได้ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในการออกแบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ของประเทศที่มีระบบการศึกษาในระดับคุณภาพสูง 3 ประเทศ ได้แก่ สิงคโปร์ แคนาดา ฮองกง เกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญในการออกแบบและการดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพสูงที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้นำและประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย (1) วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการพัฒนา (Objective) (2) กรอบแนวคิดการพัฒนา ได้แก่ สมรรถนะ ความรู้ ทักษะ (Conceptual framework) (3) ช่วงเวลาหรือระยะเวลาในการพัฒนา (Duration, timing, and sequencing) (4) การเตรียมผู้เรียน (Learner preparation) (5) โปรแกรมเนื้อหา (Content module) (5) รูปแบบวิธีการสอนและการเรียนรู้ (teaching and learning activities) (6) การวัดประเมินผล (Assessment and deliverables) (7) การเปลี่ยนผ่านหลังการพัฒนา (Post program transition)

Hassan and Hafizaliyana (2019) ได้ออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อค้นหาสมรรถนะของนักศึกษาระดับปฐมวัยในประเทศมาเลเซีย โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญการศึกษาปฐมวัย เจ้าหน้าที่ภาครัฐ และผู้บริหารโรงเรียน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูล 56 คน พบว่านักศึกษาระดับปฐมวัย ควรมีสมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของเด็กแบบองค์รวม 2) ทักษะด้านการสอน การสื่อสาร และภาษา 3) ประสบการณ์การจัดการชั้นเรียน และ 4) บุคลิกลักษณะ เช่น รักเด็ก ความอดทน การดูแล ความซื่อสัตย์ อ่อนน้อมและห่วงใย เป็นต้น

โดยผู้วิจัยได้นำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในเรื่องการพัฒนาสมรรถนะด้านปฐมวัย รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาโปรแกรมหรือหลักสูตร การพัฒนาผู้บริหาร และองค์ประกอบในการจัดทำโมดูลการพัฒนาผู้บริหาร มาใช้ประโยชน์ในการออกแบบและพัฒนาาร่างนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักศึกษาระดับปฐมวัยมืออาชีพ และนำไปใช้ในการอภิปรายผลการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ (Multiphase mixed method design) ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยออกแบบการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษารอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ และ 4) เพื่อออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยใช้แนวคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Empathize) ขั้นที่ 2 การระบุปัญหา (Define) ขั้นที่ 3 การสร้างแนวคิดใหม่ (Ideate) ขั้นที่ 4 การทำนวัตกรรมต้นแบบ (Prototype) และ ขั้นที่ 5 การทดสอบ (Test) มาเป็นแนวทางในการพัฒนานวัตกรรม โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์การวิจัย กระบวนการพัฒนานวัตกรรมตามแนวคิดเชิงออกแบบ และขั้นตอนการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์การวิจัย กระบวนการพัฒนานวัตกรรมตามแนวคิดเชิงออกแบบ ขั้นตอนการวิจัย และการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย	กระบวนการพัฒนานวัตกรรมตามแนวคิดเชิงออกแบบ (Design thinking)	ขั้นตอนการวิจัย	การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
1) เพื่อศึกษารอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	การทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Empathize)	1) ศึกษารอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และกรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	1) ข้อมูลเชิงปริมาณ 2) ข้อมูลเชิงคุณภาพ
2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน	การทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Empathize) และการระบุปัญหา (Define)	2) ศักยภาพสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน	ข้อมูลเชิงปริมาณ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย	กระบวนการพัฒนานวัตกรรมตามแนวคิดเชิงออกแบบ (Design thinking)	ขั้นตอนการวิจัย	การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
3) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	การทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Empathize) และการระบุปัญหา (Define)	3) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	ข้อมูลเชิงปริมาณ
4) เพื่อออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	การสร้างแนวคิดใหม่ (Ideate) การทำนวัตกรรมต้นแบบ (Prototype) และการทดสอบ (Test)	4) ออกแบบและพัฒนา นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	1) ข้อมูลเชิงปริมาณ 2) ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ซึ่งมีลำดับและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

### 3.1 ศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

การศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และกรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ เป็นการศึกษาระยะที่ 1 เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ การศึกษาระยะนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Quantitative and qualitative research) ซึ่งเป็นขั้นตอนการทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Empathize) ของการพัฒนานวัตกรรมตามแนวคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) เพื่อนำมากำหนดองค์ประกอบของแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้นเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม จากนั้นจึงนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดที่สมบูรณ์

#### 3.1.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1) ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ทฤษฎี แนวคิด เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้องค์ประกอบของแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ



2) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และจัดทำแบบประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการสัมภาษณ์

3) วิเคราะห์แบบประเมินความเหมาะสม ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขกรอบแนวคิดการวิจัยให้สมบูรณ์

### 3.1.2 แหล่งข้อมูลและผู้ให้ข้อมูล

1) เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ทักษะและสมรรถนะของนักการศึกษาปฐมวัยและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย

2) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน 2 ท่าน และผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย 1 ท่าน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

### 3.1.3 เครื่องมือในการวิจัย

แบบประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และกรอบแนวคิดสมรรถนะของนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ จำนวน 1 ชุด มี 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน ตอนที่ 2 ความเหมาะสมขององค์ประกอบในกรอบแนวคิดงานวิจัย และตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### 3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์และประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และกรอบแนวคิดสมรรถนะของนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ และดำเนินการนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำส่งแบบประเมินและสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวบรวมแบบประเมินและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมและปรับปรุงกรอบแนวคิดการวิจัยให้มีความสมบูรณ์

### 3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์แบบประเมินใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่และร้อยละของคะแนนที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกรอบแนวคิด โดยพิจารณาความเหมาะสมจากคะแนนร้อยละ 80 ขึ้นไป และสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

## 3.2 ศึกษาระดับสมรรถนะของนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

การพัฒนาเครื่องมือการวิจัยเพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน เป็นการศึกษาวิจัยระยะที่ 2 เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 คือ เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน การศึกษาวิจัยระยะนี้ใช้ระเบียบ

วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งเป็นขั้นตอนการทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Empathize) และการระบุปัญหา (Define) ของการพัฒนานวัตกรรมตามแนวคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) เพื่อให้ได้ระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 3.2.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

- 1) จัดทำร่างแบบประเมินระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์
- 2) จัดทำแบบประเมินคุณภาพของแบบประเมินระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน และเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา
- 3) วิเคราะห์แบบประเมินและสรุปผลเพื่อปรับปรุงแบบประเมินระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
- 4) ทดลองใช้แบบประเมินกับกลุ่มตัวอย่าง 30 โรงเรียน เพื่อวิเคราะห์ค่าความเที่ยงก่อนนำแบบประเมินไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง
- 5) นำส่งแบบประเมินระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์และทางออนไลน์
- 6) นำแบบประเมินที่ส่งกลับมาวิเคราะห์ระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

### 3.2.2 ผู้ให้ข้อมูล

- 1) ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินคุณภาพของแบบประเมินระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล 1 ท่าน และผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย 1 ท่าน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง
- 2) ผู้ให้ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเข้าใจของข้อคำถามในด้านความชัดเจนของภาษา และคุณภาพของเครื่องมือ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30 โรงเรียน
- 3) ประชากรในการตอบแบบประเมินระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน คือ โรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 25,893 โรงเรียน ข้อมูลจากระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล (Data Management Center : DMC) ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 394 โรงเรียน โดยใช้สูตรของ Yamane ที่ความเชื่อมั่น 95% (Yamane, 1973) ในการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $N$  แทนจำนวนประชากร  
 $e$  แทนความคลาดเคลื่อนที่สามารถยอมรับได้ กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5  
 $n$  แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ และแบ่งตามขนาดโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ

#### ตารางที่ 4 การแบ่งขนาดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนนักเรียน (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	ตั้งแต่ 120 คนลงมา
โรงเรียนขนาดกลาง	121 – 600 คน
โรงเรียนขนาดใหญ่	601 – 1,500 คน
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	ตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

ที่มา: ข้อมูลจากระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล (Data Management Center : DMC) ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.), 2564

#### ตารางที่ 5 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งตามภูมิภาคและขนาดโรงเรียน

ภูมิภาค	รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)			
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
1) ภาคเหนือ	100	50	30	15	5
2) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	100	50	30	15	5
3) ภาคกลาง	100	50	30	15	5
4) ภาคใต้	94	50	30	10	4
<b>รวม</b>	<b>394</b>	<b>200</b>	<b>120</b>	<b>55</b>	<b>19</b>

### 3.2.3 เครื่องมือในการวิจัย

แบบประเมินระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 ชุด มี 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน ตอนที่ 2 ระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน และตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมีอาชีพมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมีอาชีพมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมีอาชีพปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมีอาชีพน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมีอาชีพน้อยที่สุด

### 3.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.2.4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content validity)

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบประเมินระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน และรวบรวมแบบประเมินที่ได้กลับคืนมาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา

#### 3.2.4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30 โรงเรียน ทดลองใช้แบบประเมินระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน โดยดำเนินการส่งแบบประเมินให้ทางออนไลน์และรวบรวมแบบประเมินที่ได้กลับคืนมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง

#### 3.2.4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์แบบประเมินระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบประเมินระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน โดยดำเนินการส่งแบบประเมินให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์และทางออนไลน์ และรวบรวมแบบประเมินที่ได้กลับคืนมาผ่านระบบออนไลน์ (Google forms) ระหว่าง

เดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน 2566 โดยได้รับแบบประเมินกลับคืนมาจากผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบประเมิน จำนวน 330 โรงเรียน จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 394 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 83.76

### 3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.2.5.1 การวิเคราะห์หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

การวิเคราะห์หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือ โดยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence ;IOC)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ  $IOC$  แทนดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์  
 $\sum R$  แทนผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้ทรงคุณวุฒิ  
 $n$  แทนจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์

กำหนดเกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ โดยใช้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (วรณีย์ แกมเกต, 2555) ซึ่งหาค่าเฉลี่ยจากคะแนนที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน และในส่วนของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิให้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) และสรุปผลเพื่อปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา พบว่าทุกข้อคำถามมีค่า IOC มากกว่า 0.50 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือวิจัยที่พัฒนาขึ้นมานี้มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไปได้

#### 3.2.5.2 การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1951)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ  $\alpha$  แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ

$\sum S_i^2$  แทน ผลรวมคะแนนความแปรปรวนของคะแนนคำถามแต่ละข้อ

$S_t^2$  แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

$K$  แทน จำนวนข้อคำถามของเครื่องมือ

เพื่อตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบประเมินทั้งฉบับ และสรุปความคิดเห็น และข้อเสนอแนะด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) เพื่อปรับปรุงแก้ไขตาม ข้อเสนอแนะ โดยข้อคำถามจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไปจึงจะมีความเที่ยงระดับดี ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า แบบประเมิน ทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.976 แสดงว่าแบบประเมินมีความเที่ยงระดับดีมากและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไปได้

### 3.2.5.3 การวิเคราะห์แบบประเมินระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของ ผู้บริหารโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย หาค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) วิเคราะห์ระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหาร โรงเรียน โดยนำผลการประเมินจากแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ยรายข้อ ซึ่งมีเกณฑ์การแปล ความหมายเป็น 5 ระดับ (Best, 1981) ดังนี้

- 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพมากที่สุด
- 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพมาก
- 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพปานกลาง
- 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพน้อย
- 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพน้อยที่สุด

3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและการสร้างข้อสรุปเชิงอุปนัย

### 3.3 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

การศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ เป็นการศึกษาวิจัยระยะที่ 3 เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 คือ เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษา ปฐมวัยมืออาชีพ การศึกษาวิจัยระยะนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งเป็นขั้นตอนการทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Empathize) และขั้นตอนการระบุปัญหา (Define) ตามแนวคิดการพัฒนานวัตกรรมด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) เพื่อให้ได้ ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ ซึ่งจะนำไปเป็นจุดเน้นในการออกแบบและพัฒนานวัตกรรมในการศึกษาวิจัยระยะถัดไป

### 3.3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1) จัดทำร่างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์

2) จัดทำแบบประเมินคุณภาพแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ และเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา

3) วิเคราะห์แบบประเมินและสรุปผลเพื่อปรับปรุงแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

4) ทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 โรงเรียน เพื่อวิเคราะห์ค่าความเที่ยงก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

5) นำส่งแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์และทางออนไลน์

6) นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพที่ตอบกลับมาวิเคราะห์ข้อมูล

7) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

### 3.3.2 ผู้ให้ข้อมูล

1) ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินคุณภาพแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล 1 ท่าน และผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย 1 ท่าน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

2) ผู้ให้ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเข้าใจของข้อคำถามในด้านความชัดเจนของภาษา และคุณภาพของเครื่องมือ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30 โรงเรียน

3) ประชากรในการตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ คือ โรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 25,893 โรงเรียน ข้อมูลจากระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล (Data Management Center : DMC) ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 394 โรงเรียน โดยใช้สูตรของ Yamane ที่ความเชื่อมั่น 95% ในการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ และแบ่งตามขนาดโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 394 โรงเรียน

### 3.3.3 เครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ จำนวน 1 ชุด มี 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 คิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ และตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับมากที่สุด  
 ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับมาก  
 ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับปานกลาง  
 ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับน้อย  
 ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับน้อยที่สุด



### 3.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.3.4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content validity)

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ และรวบรวมแบบประเมินที่ได้กลับคืนมาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา

#### 3.3.4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30 โรงเรียน ทดลองใช้แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยดำเนินการส่งแบบสอบถามให้ทางออนไลน์และรวบรวมแบบประเมินที่ได้กลับคืนมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยง

#### 3.3.4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์และทางออนไลน์ และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาผ่านระบบออนไลน์ (Google forms) ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน 2566 โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 320 โรงเรียน จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 394 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 81.22

### 3.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.3.5.1 การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือ โดยการคำนวณค่า Index of Item Objective Congruence (IOC) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์  
 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์  
 -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์

กำหนดเกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ โดยใช้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (วรณี แกมเกต, 2555) ซึ่งหาค่าเฉลี่ยจากคะแนนที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน และในส่วนของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิให้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) และสรุปผลเพื่อปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหาพบว่า ทุกข้อคำถามมีค่า IOC มากกว่า 0.50 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือวิจัยที่พัฒนาขึ้นมานี้มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไปได้

### 3.3.5.2 การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) และสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ โดยข้อคำถามจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไปจึงจะมีความเที่ยงระดับดี

ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า แบบสอบถามทั้งหมดมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.996 แสดงว่าแบบประเมินมีความเที่ยงระดับดีมากและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไปได้

### 3.3.5.3 การวิเคราะห์แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย หาค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยนำผลการประเมินจากแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ยรายข้อ ซึ่งมีเกณฑ์การแปลความหมายเป็น 5 ระดับ (Best, 1981) ดังนี้

- 4.50 – 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50 – 4.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
- 2.50 – 3.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50 – 2.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการคำนวณหาค่าดัชนี Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) (สุวิมล ว่องวานิช, 2562) ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

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

เมื่อ I (Importance) หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

D (Degree of Success) หมายถึง สภาพปัจจุบันของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

4) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและการสร้างข้อสรุปเชิงอุปนัย

### 3.4 ออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

การออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ เป็นการศึกษาวิจัยระยะที่ 4 เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 คือ เพื่อออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ การศึกษาวิจัยระยะนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Quantitative and qualitative research) ซึ่งเป็นขั้นตอนการสร้างแนวคิดใหม่ (Ideate) การทำนวัตกรรมต้นแบบ (Prototype) และการทดสอบ (Test) ตามแนวคิดการพัฒนาวัตกรรมการพัฒนารูปแบบการคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) เพื่อให้ได้วัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

#### 3.4.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย

**ขั้นตอนที่ 1** ออกแบบและร่างนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาผู้บริหาร

จำนวน 3 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย จำนวน 2 ท่าน เพื่อให้ได้รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถนำมาเป็นต้นแบบในการสร้างนวัตกรรมต่อไป และนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพมาออกแบบนวัตกรรม โดยนำค่าความต้องการจำเป็นที่สูงที่สุดของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนามาร่างเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ แล้วจึงนำมาออกแบบร่างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน จากนั้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา และความครอบคลุมเชิงวิชาการ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้เป็นร่างนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

**ขั้นตอนที่ 2** ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

ผู้วิจัยได้นำร่างนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญจำนวน 15 ท่าน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างนวัตกรรมฯ ด้วยการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ อย่างละเอียด เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาเป็นนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ต่อไป

**ขั้นตอนที่ 3** ทดลองและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับสมบูรณ์)

ขั้นตอนนี้เป็นการทดลองใช้นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพกับผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10 – 15 ท่าน ภายในระยะเวลาจำกัด เพื่อให้ผู้ทดลองใช้นวัตกรรมฯ ได้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมฯ จากการทดลองใช้จริง พร้อมทั้งมีการสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มทดลองในระหว่างการใช้นวัตกรรมฯ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดหรือความบกพร่องที่ค้นพบจากการทดลองใช้จริง และนำไปพัฒนาเป็นนวัตกรรมฯ (ฉบับสมบูรณ์)

### 3.4.2 ผู้ให้ข้อมูล

1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาผู้บริหาร และการพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำมาใช้เป็นต้นแบบในการสร้างนวัตกรรมฯ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาผู้บริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย จำนวน 2 ท่าน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

2) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างนวัตกรรมฯ จำนวน 15 ท่าน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง คือ การเลือกตามความเชี่ยวชาญในด้านที่เกี่ยวข้องกับร่างนวัตกรรมฯ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย 3 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน 3 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนโยบายและแผนการศึกษา 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการผลิตผู้บริหารการศึกษา 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการผลิตครูปฐมวัย 1 ท่าน และผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย 4 ท่าน

3) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10 – 15 ท่าน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง มาเป็นกลุ่มทดลองใช้นวัตกรรมฯ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมฯ จากการใช้จริง

### 3.4.3 เครื่องมือในการวิจัย

1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบหรือแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างนวัตกรรมฯ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของเนื้อหาอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของเนื้อหาอยู่ในระดับมาก
- คะแนน 3 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของเนื้อหาอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของเนื้อหาอยู่ในระดับน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของเนื้อหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3.4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.4.4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำมาใช้เป็นต้นแบบในการสร้างนวัตกรรมฯ

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้รูปแบบและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถนำมาใช้เป็นต้นแบบในการสร้างนวัตกรรมฯ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาออกแบบแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อสร้างนวัตกรรมฯ

#### 3.4.4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างนวัตกรรมฯ

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างนวัตกรรมฯ โดยรวบรวมข้อมูลจากการจดประเด็นในที่ประชุมและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างนวัตกรรมฯ จากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาเป็นนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

#### 3.4.4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมฯ (จากการทดลองใช้จริง)

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อเชิญผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วมทดลองใช้นวัตกรรมฯ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมฯ (จากการทดลองใช้จริง) ตามวันและเวลาที่กำหนด โดยรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมฯ จากผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาเป็นนวัตกรรมฯ (ฉบับสมบูรณ์)

### 3.4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

2) การวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างนวัตกรรมฯ ดำเนินการโดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ผลการประเมิน ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง ผู้ประเมินมีความเห็นว่ามี ความถูกต้อง ครบคลุม เนื้อหา ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และระดับการนำไปใช้มากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ผู้ประเมินมีความเห็นว่ามี ความถูกต้อง ครบคลุม เนื้อหา ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และระดับการนำไปใช้มาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ผู้ประเมินมีความเห็นว่ามี ความถูกต้อง ครบคลุม เนื้อหา ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และระดับการนำไปใช้ปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ผู้ประเมินมีความเห็นว่ามี ความถูกต้อง ครบคลุม เนื้อหา ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และระดับการนำไปใช้น้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง ผู้ประเมินมีความเห็นว่ามี ความถูกต้อง ครบคลุม เนื้อหา ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และระดับการนำไปใช้น้อยที่สุด

จากนั้นผู้วิจัยนำผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ ร่างนวัตกรรมฯ จากผู้ทรงคุณวุฒิ มาสรุปผลการประเมิน และสรุปข้อเสนอแนะที่ได้ ด้วยการวิเคราะห์ เนื้อหาและสร้างข้อสรุปเชิงอุปนัย เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเป็นนวัตกรรม การพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับสมบูรณ์)

#### ตารางที่ 6 สรุปขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัย	การดำเนินงาน	ผู้ให้ข้อมูล/ แหล่งข้อมูล	เครื่องมือการวิจัย	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลลัพธ์
1) ศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และกรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ <b>การทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Empathize)</b>	1) ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน และแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 2) ผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินกรอบแนวคิดการวิจัย	1) เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ทักษะ และสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัย 2) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ในการสัมภาษณ์และประเมินกรอบแนวคิด ได้แก่ - ด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย จำนวน 2 ท่าน - ด้านการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน	แบบประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิด จำนวน 1 ชุด มี 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน ตอนที่ 2 ความเหมาะสมขององค์ประกอบในกรอบแนวคิด งานวิจัย และตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	1) การประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิด โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ โดยพิจารณาความเหมาะสมจากคะแนนร้อยละ 80 ขึ้นไป 2) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)	กรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับสมบูรณ์)

ขั้นตอนการวิจัย	การดำเนินงาน	ผู้ให้ข้อมูล/ แหล่งข้อมูล	เครื่องมือการวิจัย	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลลัพธ์
		จำนวน 2 ท่าน - ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 ท่าน (โดยการเลือกแบบ เจาะจง)			
2) ศึกษาระดับ สมรรถนะ นักการศึกษา ปฐมวัยมืออาชีพ ของผู้บริหาร โรงเรียน การทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Empathize) และการระบุ ปัญหา (Define)	1) จัดทำร่างแบบ ประเมินระดับ สมรรถนะ นักการศึกษา ปฐมวัยมืออาชีพ ของผู้บริหาร โรงเรียน 2) ตรวจสอบ คุณภาพของ เครื่องมือ 3) เก็บข้อมูลกับ กลุ่มตัวอย่าง 4) วิเคราะห์ข้อมูล ระดับสมรรถนะ นักการศึกษา ปฐมวัยมืออาชีพ ของผู้บริหาร โรงเรียน	<u>ประชากร</u> คือ โรงเรียนที่มีการจัด การศึกษาในระดับ ปฐมวัย สังกัด สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้น พื้นฐาน จำนวน 25,893 โรงเรียน <u>กลุ่มตัวอย่าง</u> คือ โรงเรียนจำนวน 394 โรงเรียน (Yamane ที่ความ เชื่อมั่น 95%) โดย ใช้วิธีการสุ่มแบบ หลายขั้นตอน แบ่งเป็น 4 ภูมิภาค และ แบ่งตามขนาด โรงเรียน <u>ผู้ให้ข้อมูล</u> คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 394 โรงเรียน	แบบประเมินระดับ สมรรถนะ นักการศึกษา ปฐมวัยมืออาชีพ ของผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 1 ชุด มี 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูล พื้นฐานของผู้ตอบ แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับ สมรรถนะ นักการศึกษา ปฐมวัยมืออาชีพ ของผู้บริหาร โรงเรียน โดยมี ลักษณะเป็นแบบ มาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตอนที่ 3 ความ คิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม	1) วิเคราะห์ข้อมูล พื้นฐานของผู้ตอบ แบบประเมิน โดย ใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน 2) วิเคราะห์ระดับ สมรรถนะ นักการศึกษา ปฐมวัยมืออาชีพ โดยใช้สถิติเชิง บรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) วิเคราะห์ความ คิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม โดยใช้ การวิเคราะห์ เนื้อหา (Content analysis)	ระดับสมรรถนะ นักการศึกษา ปฐมวัยมืออาชีพ ของผู้บริหาร โรงเรียน
3) ศึกษาความ ต้องการจำเป็น ของการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิด สมรรถนะ นักการศึกษา ปฐมวัยมืออาชีพ	1) จัดทำร่างแบบ แบบสอบถาม สภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึง ประสงค์ของการ พัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนตาม แนวคิดสมรรถนะ นักการศึกษา	<u>ประชากร</u> คือ โรงเรียนที่มีการจัด การศึกษาในระดับ ปฐมวัย สังกัด สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้น พื้นฐาน จำนวน 25,893 โรงเรียน	แบบสอบถาม สภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึง ประสงค์ของการ พัฒนาผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 1 ชุด มี 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูล	1) วิเคราะห์ข้อมูล พื้นฐานของผู้ตอบ แบบสอบถาม โดย ใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน 2) วิเคราะห์สภาพ	1) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่ พึงประสงค์ของ การพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิด สมรรถนะ นักการศึกษา ปฐมวัยมืออาชีพ



ขั้นตอนการวิจัย	การดำเนินงาน	ผู้ให้ข้อมูล/ แหล่งข้อมูล	เครื่องมือการวิจัย	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลลัพธ์
<p>การทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Empathize) และการระบุปัญหา (Define)</p>	<p>ปฐมวัยมืออาชีพ</p> <p>2) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ</p> <p>3) เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง</p> <p>4) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษา ปฐมวัยมืออาชีพ</p>	<p>กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนจำนวน 394 โรงเรียน (Yamane ที่ความเชื่อมั่น 95%) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน แบ่งเป็น 4 ภูมิภาค และแบ่งตามขนาดโรงเรียน</p> <p>ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 394 โรงเรียน</p>	<p>พื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)</p> <p>ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</p>	<p>ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน</p> <p>3) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธี Priority Need Index (PNI modified)</p> <p>4) วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)</p>	<p>2) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษา ปฐมวัยมืออาชีพ</p>
<p>4) การออกแบบและพัฒนา นวัตกรรม การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษา ปฐมวัยมืออาชีพ การสร้างแนวคิดใหม่ (Ideate) การทำต้นแบบ นวัตกรรม (Prototype) และการทดสอบ (Test)</p>	<p>1) สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อออกแบบร่างนวัตกรรมฯ</p> <p>2) เสนอร่างนวัตกรรมฯ ต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 ท่าน โดยการจัดสนทนา กลุ่ม (focus group)</p> <p>3) วิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างนวัตกรรมฯ จากผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไข ร่างนวัตกรรมฯ</p>	<p>1) ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านการพัฒนาผู้บริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 2 ท่าน</li> <li>- ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 1 ท่าน</li> <li>- ด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย จำนวน 2 ท่าน (โดยการเลือกแบบเจาะจง)</li> </ul> <p>2) ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและ</p>	<p>1) แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ</p> <p>2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างนวัตกรรมฯ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ</p> <p>ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน</p> <p>ตอนที่ 2 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างนวัตกรรมฯ</p>	<p>1) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย คือ ความถี่ และค่าเฉลี่ย</p> <p>2) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)</p>	<p>ร่างนวัตกรรม การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษา ปฐมวัยมืออาชีพ</p>

ขั้นตอนการวิจัย	การดำเนินงาน	ผู้ให้ข้อมูล/ แหล่งข้อมูล	เครื่องมือการวิจัย	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลลัพธ์
		<p>ความเป็นไปได้ของ ร่างนวัตกรรมฯ จำนวน 15 ท่าน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านการพัฒนา เด็กปฐมวัย จำนวน 3 ท่าน</li> <li>- ด้านการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ท่าน</li> <li>- ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 2 ท่าน</li> <li>- ด้านนโยบายและ แผนการศึกษา จำนวน 1 ท่าน</li> <li>- ด้านการผลิต ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 ท่าน</li> <li>- ด้านการผลิตครู ปฐมวัย จำนวน 1 ท่าน</li> <li>- ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีการจัด การศึกษาในระดับ ปฐมวัย จำนวน 4 ท่าน (โดยการเลือกแบบ เจาะจง)</li> </ul>			
	<p>4) ทดลองใช้ นวัตกรรมฯ (Pilot test) กับกลุ่มย่อย คือ ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีการจัด การศึกษาปฐมวัย สังกัดสพฐ. จำนวน 10 – 15 ท่าน</p> <p>5) วิเคราะห์ความ เหมาะสมและ</p>	<p>ผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มทดลอง ใช้นวัตกรรมฯ จำนวน 5 - 10 ท่าน (โดยการเลือกแบบ เจาะจง)</p>	<p>แบบประเมินความ เหมาะสม และ ความเป็นไปได้ของ นวัตกรรมฯ โดย แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูล พื้นฐานของผู้ตอบ แบบประเมิน ตอนที่ 2 ความ เหมาะสมและ</p>	<p>1) วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิง บรรยาย คือ ความถี่ และ ค่าเฉลี่ย</p> <p>2) การวิเคราะห์ เนื้อหา (Content analysis)</p>	<p>นวัตกรรมการ พัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนตาม แนวคิดสมรรถนะ นักการศึกษา ปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับสมบูรณ์)</p>

ขั้นตอนการวิจัย	การดำเนินงาน	ผู้ให้ข้อมูล/ แหล่งข้อมูล	เครื่องมือการวิจัย	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลลัพธ์
	ความเป็นไปได้ของนวัตกรรมฯ จากกลุ่มผู้ทดลองใช้จริง และการสังเกตพฤติกรรมขณะทดลองใช้นวัตกรรมฯ เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมฯ (ฉบับสมบูรณ์)		ความเป็นไปได้ของนวัตกรรมฯ		



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

4.1 การศึกษากรอบแนวคิดของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

4.2 การศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

4.3 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

4.4 การออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

#### 4.1 การศึกษากรอบแนวคิดของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

การกำหนดกรอบแนวคิดของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกเป็นการร่างกรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการสังเคราะห์ข้อมูลจากทฤษฎี แนวคิด เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงกรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับแก้ไขและพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการสร้างแบบประเมินระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ และแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ เพื่อนำไปศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพต่อไป

##### 4.1.1 (ร่าง) กรอบแนวคิดของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

การร่างกรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากทฤษฎี แนวคิด เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็น (ร่าง) กรอบแนวคิดการวิจัย จำนวน 2 กรอบแนวคิด คือ กรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และกรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### กรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1) การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน (On the job development) หมายถึง การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง ทำงานจริง ผ่านประสบการณ์โดยตรงจากงานที่ต้องทำทุกวันหรืองานที่ได้รับมอบหมายโดยเฉพาะ เป็นการลงมือทำและเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อฝึกทักษะให้เกิดความชำนาญ รวมทั้งการได้รับการถ่ายทอดจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ไปพร้อมกับการปฏิบัติงานจริง โดยสามารถใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดการเรียนรู้ในรูปแบบนี้ได้แก่

- 1.1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Action learning)
- 1.2) การมอบหมายงาน (Assignment)
- 1.3) การหมุนเวียนงาน (Job rotation)
- 1.4) การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ (Working with other organizations or communities)
- 1.5) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and mentoring)

2) การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the job development) หมายถึง การเรียนรู้ที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ปฏิบัติ ซึ่งสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและเรียนรู้จากองค์กรที่จัดขึ้น ตลอดจนการศึกษาต่อเพื่อให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ โดยสามารถใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดการเรียนรู้ในรูปแบบนี้ได้แก่

- 2.1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)
- 2.2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)
- 2.3) การประชุม การฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)
- 2.4) การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม (Field trip/Visiting)
- 2.5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Learning exchange from communities of practice)

**กรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ** หมายถึง การนำความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการดูแล พัฒนา และการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยมาใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จต่อการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย การดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยและครอบครัวอย่างมีคุณภาพ โดยสามารถเป็นต้นแบบและชี้นำบุคลากร ครอบครัว และชุมชนให้นำไปปฏิบัติตาม รวมถึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพของตนและบุคลากรในโรงเรียน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย (Promotion of early childhood care and development)
- 2) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย (Development of curriculum and learning environment for early childhood)
- 3) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำเอกสารพัฒนาการเด็กปฐมวัย (System management of observation, screening, assessment, and documentation of early childhood development)
- 4) ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย (Promotion of health, safety, and nutrition for early childhood)
- 5) ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว (Enhancing relationship, interaction, and guidance for early childhood and family)
- 6) ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย (Engagement building of family and community in early childhood development)
- 7) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย (Leadership in early childhood education)
- 8) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย (Early childhood professional development)
- 9) ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย (Early childhood administration and supervision)

จากนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย จำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 ท่าน และผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย จำนวน 1 ท่าน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง ในการประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดการวิจัย และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกรอบแนวคิดการวิจัย ผลการประเมินกรอบแนวคิดที่ 1 การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และกรอบแนวคิดที่ 2 สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ แสดงดังตารางที่ 7 และ 8

ตารางที่ 7 ผลการประเมินกรอบแนวคิดที่ 1 การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

กรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (n = 5)			เห็นด้วย ร้อยละ
	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
<b>1. การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน (On the job development)</b>	5	0	0	100
1.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Action learning)	5	0	0	100
1.2 การมอบหมายงาน (Assignment)	5	0	0	100
1.3 การหมุนเวียนงาน (Job rotation)	4	1	0	80
1.4 การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ (Working with other organizations or communities)	5	0	0	100
1.5 การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา (Coaching and mentoring)	5	0	0	100
<b>2. การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the job development)</b>	5	0	0	100
2.1 การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)	4	0	1	80
2.2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)	5	0	0	100
2.3 การประชุม การฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)	5	0	0	100
2.4 การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม (Field trip/Visiting)	5	0	0	100
2.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Learning exchange from communities of practice)	5	0	0	100
<b>รวม</b>				<b>96.67</b>

จากตารางที่ 7 ผลการประเมินกรอบแนวคิดที่ 1 การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 96.67 ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะในการปรับเพิ่มวิธีการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานไว้ในกรอบแนวคิด การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน คือ สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ ดังนั้น แนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน
  - 1.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง
  - 1.2 การมอบหมายงาน

- 1.3 การหมุนเวียนงาน
- 1.4 การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ
- 1.5 การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง
2. การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งมีวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่
  - 2.1 การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ
  - 2.2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง
  - 2.3 การประชุม การฝึกอบรม สัมมนา
  - 2.4 สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ
  - 2.5 การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม
  - 2.6 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ

ตารางที่ 8 ผลการประเมินกรอบแนวคิดที่ 2 สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

กรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (n = 5)			เห็นด้วย ร้อยละ
	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
1. ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนา เด็กปฐมวัย (Promotion of early childhood care and development)	5	0	0	100
2. ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อม การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย (Development of curriculum and learning environment for early childhood)	5	0	0	100
3. ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำเอกสาร พัฒนาการเด็กปฐมวัย (System management of observation, screening, assessment, and documentation of early childhood development)	5	0	0	100
4. ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย (Promotion of health, safety, and nutrition for early childhood)	5	0	0	100
5. ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว (Enhancing relationship, interaction, and guidance for early childhood and family)	5	0	0	100



กรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (n = 5)			เห็นด้วย ร้อยละ
	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
6. ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัว และชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย (Engagement building of family and community in early childhood development)	5	0	0	100
7. ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย (Leadership in early childhood education)	4	1	0	80
8. ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย (Early childhood professional development)	4	1	0	80
9. ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศ ด้านปฐมวัย (Early childhood administration and supervision)	5	0	0	100
<b>รวม</b>				<b>95.56</b>

จากตารางที่ 8 ผลการประเมินกรอบแนวคิดที่ 2 สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยภาพรวม ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 95.56 ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะว่า ควรใช้คำว่า “สารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย” แทนคำว่า “เอกสารพัฒนาการเด็กปฐมวัย” ในความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัด และประเมินผล และการจัดทำเอกสารพัฒนาการเด็กปฐมวัย ดังนั้น กรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ประกอบด้วย 1. ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย 2. ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 3. ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย 4. ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย 5. ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว 6. ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย 7. ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย 8. ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย และ 9. ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย

**ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิ** สรุปได้ดังนี้

1) กรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ในส่วนของรูปแบบการพัฒนาระหว่างเวลา การปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม แต่มีข้อสังเกตคือ วิธีการพัฒนาแบบการหมุนเวียนงาน เป็นวิธีการ

พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่เกิดขึ้นได้ยาก และวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงควรระบุให้ชัดเจนว่าเป็นพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ และสามารถเป็น Role Model ได้

2) กรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ในส่วนของรูปแบบการพัฒนานอกเวลา การปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม แต่ต้องการให้ปรับวิธีการพัฒนา คือ นำการเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนรวมกับการประชุม การฝึกอบรม สัมมนา และแยกวิธีการพัฒนาโดยใช้สถานการณ์จำลอง และบทบาทสมมติ (Simulation and Role playing) ออกมาให้ชัดเจน

3) กรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ให้ระวางการนิยามเชิงปฏิบัติการในบางตัวแปรเนื่องจากนิยามมีความใกล้เคียงกันมาก และควรเพิ่มรายละเอียดต่าง ๆ ไว้ในนิยามแต่ละด้าน ดังนี้

- ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ควรเพิ่มความรู้เรื่องการจัดการเรียนรวมระหว่างเด็กปกติและเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

- ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำเอกสารพัฒนาการเด็กปฐมวัย คำว่า “เอกสารพัฒนาการเด็กปฐมวัย” ควรใช้คำว่า “สารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย” เนื่องจากมีความหมายครอบคลุมมากกว่าเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการเด็กเพียงเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู การวิเคราะห์และการแสดงความคิดเห็นของครูอีกด้วย

- ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย ควรเพิ่มความรู้เรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษา ความเข้าใจในเรื่องของตัวชี้วัดตามแผนและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัย และทักษะเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล

- ขาดความรู้เรื่องการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานให้กับเด็กปฐมวัย

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในประเด็นต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

**1) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันทั้งก่อนเข้ารับตำแหน่งและระหว่างการปฏิบัติงานของประเทศไทย**

- มีการอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประมาณ 10 วัน โดยเน้นเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนทั่วไป การจัดทำแผน การวางแผนกลยุทธ์ การเขียนโครงการเป็นหลัก ไม่มีการอบรมเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งในอดีตจะมีเนื้อหาการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัยให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนเข้ารับตำแหน่ง อย่างน้อยประมาณ 6 ชั่วโมง

- ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่ง 1 ปีแรก จะมีการประเมิน 2 รอบ โดยเขตพื้นที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่ และผู้บริหารพี่เลี้ยง

- ระหว่างปฏิบัติงานจะมีการจัดคอร์สอบรมอยู่เรื่อย ๆ ส่วนใหญ่จะดำเนินการโดยศึกษานิเทศก์ แต่ไม่มีการติดตามประเมินผล

- การพัฒนาส่วนใหญ่เป็นรูปแบบห้องเรียนและการไปศึกษาดูงาน

## 2) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัย

- มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัยน้อยมาก ส่วนใหญ่จะเป็นคอร์สอบรมที่เกี่ยวกับหลักสูตร วิธีการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ เช่น โครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย โครงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดมอนเตสซอรี ซึ่งแล้วแต่ว่าโรงเรียนไหนจะสนใจเข้าร่วมโครงการ โดยส่วนใหญ่จะส่งครูปฐมวัยไปอบรม และกลับมารายงานให้ผู้บริหารทราบหรือรายงานในที่ประชุม รวมถึงจัดทำรายงานส่งทางต้นสังกัด

- ควรจัดให้มีการแข่งขันด้านเด็กปฐมวัย เพื่อให้มีตัวชี้วัดสำหรับผู้บริหารในเรื่องนี้ที่ชัดเจนขึ้น โดยอาจจะจัดให้มีการแข่งขันระหว่างสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาปฐมวัย หรือพัฒนาการเด็ก เพื่อให้สามารถแสดงผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม จะทำให้ผู้บริหารให้ความสนใจเกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัยมากยิ่งขึ้น

- ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนให้กับผู้บริหาร เกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาปฐมวัย อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง

## 3) ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย

- ไม่มีการหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหาร (Need Assessment) ซึ่งควรจะมีการสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนก่อนว่าต้องการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง เพื่อให้สามารถนำไปใช้พัฒนางานและตนเองให้เหมาะสมกับงานได้

- ไม่มีการติดตามประเมินผลหลังจากเข้ารับการพัฒนา

- ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา ส่วนใหญ่จะจัดเป็นรูปแบบโครงการระยะสั้นจัดเป็นคอร์สแล้วก็จบ แต่การพัฒนาควรจัดเป็นคอร์สระยะยาวมากกว่า คือ การให้ความรู้แล้วให้ผู้บริหารได้นำไปปฏิบัติจริง จากนั้นมีการติดตามและให้คำแนะนำเป็นระยะ ๆ และมีการรายงานผลอย่างต่อเนื่อง จะทำให้สามารถพัฒนาผู้บริหารได้อย่างแท้จริง

- ไม่ค่อยมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ฝึกปฏิบัติจริง ลงมือทำงานจริง แก้ปัญหาจริง

- ความเกรงใจในความเป็นผู้บริหาร ทำให้การพัฒนาต่าง ๆ ไม่ได้ผลอย่างแท้จริง ทั้งในเรื่องระยะเวลาการพัฒนาและการประเมินผล

- ผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ค่อยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

- ควรเน้นการพัฒนา Mindset ของผู้บริหาร

- ไม่มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่จะไปบริหารจัดการ เช่น สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ อาจจะต้องจัดให้มีการพัฒนาก่อนประจำการ (Pre-service) ทุกครั้งก่อนที่จะย้ายไปประจำการที่ใหม่

- ก่อนที่จะขึ้นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ควรผ่านการดำรงตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการมาก่อน

- การพัฒนาในระหว่างปฏิบัติการ (In-service) ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล Individual Development Plan (IDP)

- การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเชื่อมโยงไปที่เด็กให้ได้

#### 4) รูปแบบหรือวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่น่าสนใจทั้งในและต่างประเทศที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย

- ในต่างประเทศมีการใช้ AI เข้ามาช่วยในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีส่วนเข้ามาช่วยเก็บข้อมูล ประมวลผล ทำให้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาได้ตรงจุด รวมถึงมีการประเมินติดตามผลการดำเนินงานด้วย

- เน้นการฝึกอบรมแบบ Active learning โดยเน้นการฝึกปฏิบัติเป็นหลัก และควรเป็นรูปแบบ On-site เพื่อให้เห็นปฏิกริยาของผู้เข้าร่วมการอบรมแบบรอบด้าน ควรมีการเขียนบทสะท้อนที่ได้รับจากการฝึกอบรม (Storytelling) โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ การเล่าเรื่องราวที่ได้รับจากการฝึกอบรม การเชื่อมโยงกับทฤษฎีและงานวิจัย การมองไปข้างหน้าหรือสิ่งที่คาดหวังให้พัฒนาต่อไป

- เน้นการออกแบบการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการและลักษณะของผู้บริหาร โดยให้ผู้อบรมมีส่วนร่วมในการเลือกเนื้อหาการอบรม (ทำการสำรวจ Need Assessment ก่อน) และแบ่งระดับของผู้อบรมให้เหมาะสมกับประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ เช่น ระดับ Beginner Intermediate Professional โดยแบ่งการอบรมระหว่างผู้บริหารและครูอย่างชัดเจน และมีการอบรมอย่างต่อเนื่อง

- ในต่างประเทศจะเน้นการประเมินและติดตามผลหลังการพัฒนาโดยการสอบถามความประทับใจ (Feeling) ของผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นหลัก

- ในการจัดทำคอร์สฝึกอบรมต่าง ๆ ควรเน้นจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เข้าไปด้วย เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมาย

#### 5) วิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษารูปแบบใดที่ท่านคิดว่ามีความต้องการจำเป็นมากที่สุด และเหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย

- การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บริหารจะได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ได้ผลมากกว่าวิธีการอื่น

- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ที่เน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ลงมือปฏิบัติจริง และควรมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

- ต้องรู้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนาสมรรถนะทางด้านใด จึงจะหาวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับสมรรถนะนั้นได้ เนื่องจากแต่ละสมรรถนะอาจจะไม่สามารถใช้วิธีการพัฒนาที่เหมือนกันได้

#### 6) ความแตกต่างในการบริหารจัดการศึกษาระหว่างระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา

- หลักสูตร วิธีการจัดการเรียนการสอน รวมถึงเป้าหมายการจัดการศึกษามีความแตกต่างกัน

- ตัวชี้วัดต่าง ๆ การประกันคุณภาพการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัยจะมีรายละเอียดค่อนข้างเยอะ และแตกต่างจากเด็กในวัยอื่น

#### 7) ปัญหาในการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันของประเทศไทย

- ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างแท้จริง ทำให้ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาปฐมวัยเท่าที่ควร ส่วนใหญ่ถ้าพูดถึงเกี่ยวกับเด็กปฐมวัย ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับเรื่องจำนวนเด็กมากกว่า ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา

- ไม่ค่อยมีเวทีการแข่งขันที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัย ทำให้ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับการแสดงผลงานของเด็กปฐมวัย โดยมีเวทีที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัยเพียงแค่งานศิลปหัตถกรรมนักเรียน

- ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการศึกษาศึกษาปฐมวัย จึงมุ่งเน้นให้เด็กอ่านออกเขียนได้เป็นหลัก ซึ่งขัดกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ปัญหาเรื่องการสอบเข้าป.1 ส่งผลต่อความเครียดและพัฒนาการของเด็ก

- การแย่งจำนวนเด็ก โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชน จึงทำให้ผู้บริหารทำตามความต้องการของพ่อแม่ผู้ปกครองเป็นหลัก

- การมุ่งเน้นเรื่องการเพิ่มวิทยฐานะให้ตนเองมากเกินไป จึงมุ่งเน้นให้เด็กมีการแข่งขัน เช่น งานศิลปหัตถกรรมนักเรียน เพื่อนำผลงานของนักเรียนมาใช้ประเมินตนเอง

- การบริหารจัดการที่ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่มีทักษะในการรับมือกับความไม่แน่นอน ทำให้ขาดการเตรียมตัวให้พร้อมอยู่เสมอ

- ผู้บริหารไม่ได้ถูกเตรียมตัวให้มีความรู้ในเรื่องการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานให้กับเด็ก

- ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีด้านปฐมวัย ตัวชี้วัดตามหลักสูตรและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย

8) สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะใดที่ท่านคิดว่ามีความต้องการจำเป็นมากที่สุด และเหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย

- สมรรถนะด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย สมรรถนะด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำเอกสารพัฒนาการเด็กปฐมวัย ซึ่งปัจจุบันเด็กส่วนใหญ่มีปัญหาด้านพัฒนาการและพฤติกรรมค่อนข้างมาก

- สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ ต้องมีความรู้รอบด้าน ครอบคลุม และกลุ่มลึก รวมถึงต้องมีความใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

- สมรรถนะด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัย และครอบครัว ในต่างประเทศค่อนข้างจะให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นหลัก

- สมรรถนะในเรื่องการพัฒนาเด็กเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจ เรื่องนี้ และต้องเก่งในเรื่องสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวคือ สมรรถนะด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อให้บริหารจัดการบุคคลเหล่านี้ให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถไปดูแลเด็กได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดและมีอิทธิพลต่อเด็กมากที่สุด

- สมรรถนะด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัย และครอบครัว มีความจำเป็นมากที่สุด เนื่องจากจะส่งผลต่อพัฒนาการเด็ก และผู้บริหารยังมีความใกล้ชิดกับผู้ปกครองและเด็กน้อยกว่าครู

4.1.2 กรอบแนวคิดของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ฉบับสมบูรณ์

การพัฒนากรอบแนวคิดของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ฉบับสมบูรณ์ ได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ประกอบกับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมมาปรับปรุงกรอบแนวคิดการวิจัยให้มีความเหมาะสม ชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยมากยิ่งขึ้น ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การปรับปรุงกรอบแนวคิดของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

(ร่าง) กรอบแนวคิดฯ	กรอบแนวคิดฯ (ฉบับปรับปรุง)
แนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน	แนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน
1. การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน	1. การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน
1.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง	1.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง
1.2 การมอบหมายงาน	1.2 การมอบหมายงาน

(ร่าง) กรอบแนวคิดฯ	กรอบแนวคิดฯ (ฉบับปรับปรุง)
1.3 การหมุนเวียนงาน	1.3 การหมุนเวียนงาน
1.4 การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ	1.4 การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ
1.5 การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง	1.5 การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง
<b>2. การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน</b>	<b>2. การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน</b>
2.1 การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ	2.1 การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ
2.2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง	2.2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง
2.3 การประชุม การฝึกอบรม สัมมนา	2.3 การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา
2.4 การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม	2.4 สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ
2.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ	2.5 การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม
	2.6 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ
<b>แนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ</b>	<b>แนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ</b>
1. ความสามารถในการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	1. ความสามารถในการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย
2. ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	2. ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย
3. ความสามารถในการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำเอกสารพัฒนาการเด็กปฐมวัย	3. ความสามารถในการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย
4. ความสามารถในการส่งเสริมสุขภาพความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย	4. ความสามารถในการส่งเสริมสุขภาพความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย
5. ความสามารถในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว	5. ความสามารถในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว
6. ความสามารถในการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย	6. ความสามารถในการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย
7. ความสามารถในการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	7. ความสามารถในการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย
8. ความสามารถในการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	8. ความสามารถในการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย
9. ความสามารถในการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย	9. ความสามารถในการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย

จากตารางที่ 9 สามารถสรุปการปรับปรุงกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้ 1) กรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน มีการปรับเพิ่มวิธีการพัฒนา คือ สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ ในรูปแบบการพัฒนาที่ 2. การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อแสดงให้เห็นถึงวิธีการพัฒนาที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และ 2) การปรับปรุงกรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ มีการปรับการใช้คำในองค์ประกอบที่ 3. ความสามารถในการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง

การวัดและประเมินผล และการจัดทำเอกสารพัฒนาการเด็กปฐมวัย โดยปรับจากคำว่า “เอกสารพัฒนาการเด็กปฐมวัย” เป็น “สารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย” เนื่องจากมีความหมายครอบคลุมมากกว่าเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการเด็กปฐมวัยเพียงอย่างเดียว เพราะสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู รวมถึงการวิเคราะห์และการแสดงความคิดเห็นของครูอีกด้วย

ดังนั้น กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง นวัตกรรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ จึงแบ่งออกเป็น 2 กรอบแนวคิด คือ

**กรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน** ประกอบด้วย

1) การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน (On the job development) หมายถึง การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง ทำงานจริง ผ่านประสบการณ์โดยตรงจากงานที่ต้องทำทุกวันหรืองานที่ได้รับมอบหมายโดยเฉพาะ เป็นการลงมือทำและเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อฝึกทักษะให้เกิดความชำนาญ รวมทั้งการได้รับการถ่ายทอดจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ไปพร้อมกับการปฏิบัติงานจริง โดยสามารถใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดการเรียนรู้ในรูปแบบนี้ ได้แก่

- 1.1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Action learning)
- 1.2) การมอบหมายงาน (Assignment)
- 1.3) การหมุนเวียนงาน (Job rotation)
- 1.4) การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ (Working with other organizations or communities)
- 1.5) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and mentoring)

2) การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the job development) หมายถึง การเรียนรู้ที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ปฏิบัติ ซึ่งสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและเรียนรู้จากองค์กรที่จัดขึ้นตลอดจนการศึกษาต่อเพื่อให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ โดยสามารถใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดการเรียนรู้ในรูปแบบนี้ ได้แก่

- 2.1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)
- 2.2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)
- 2.3) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)
- 2.4) สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ (Simulation/Role playing)
- 2.5) การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม (Field trip/Visiting)
- 2.6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Learning exchange from communities of practice)



### กรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ประกอบด้วย

- 1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย (Promotion of early childhood care and development)
- 2) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย (Development of curriculum and learning environment for early childhood)
- 3) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย (System management of observation, screening, assessment, and documentation for early childhood)
- 4) ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย (Promotion of health, safety, and nutrition for early childhood)
- 5) ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัย และครอบครัว (Enhancing relationship, interaction, and guidance for early childhood and family)
- 6) ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย (Engagement building of family and community in early childhood development)
- 7) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย (Leadership in early childhood education)
- 8) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย (Early childhood professional development)
- 9) ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย (Early childhood administration and supervision)

## 4.2 การศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

### 4.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินได้จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 330 โรงเรียน จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 394 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 83.76 ของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูล รายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
1.1 เพศชาย	164	49.70
1.2 เพศหญิง	166	50.30
รวม	330	100.00
<b>2. อายุ</b>		
2.1 อายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	7	2.12
2.2 อายุ 31 – 40 ปี	58	17.58
2.3 อายุ 41 – 50 ปี	130	39.39
2.4 อายุ 51 – 60 ปี	135	40.91
รวม	330	100.00
<b>3. วุฒิการศึกษาสูงสุด</b>		
3.1 ปริญญาตรี	49	14.85
3.2 ปริญญาโท	266	80.60
3.3 ปริญญาเอก	15	4.55
รวม	330	100.00
<b>4. ท่านเคยสำเร็จการศึกษาในสาขาปฐมวัยหรือไม่</b>		
4.1 เคย	58	17.58
4.2 ไม่เคย	272	82.42
รวม	330	100.00
<b>5. ประสบการณ์บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย</b>		
5.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี	14	4.24
5.2 ประสบการณ์ 1 – 5 ปี	133	40.30
5.3 ประสบการณ์ 6 – 10 ปี	71	21.52
5.4 ประสบการณ์ 11 – 15 ปี	31	9.39
5.5 ประสบการณ์มากกว่า 15 ปี	81	24.55
รวม	330	100.00
<b>6. ขนาดโรงเรียน</b>		
6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	194	58.79
6.2 โรงเรียนขนาดกลาง	107	32.42
6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	20	6.06
6.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	9	2.73
รวม	330	100.00

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>7. ภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน</b>		
7.1 ภาคเหนือ	95	28.79
7.2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	87	26.36
7.3 ภาคกลาง	85	25.76
7.4 ภาคใต้	63	19.09
<b>รวม</b>	<b>330</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 10 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 330 คน แบ่งเป็นเพศหญิง จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 และเพศชาย จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 49.70 โดยส่วนใหญ่มีอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 80.60 ไม่เคยสำเร็จการศึกษาในสาขาปฐมวัย จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 82.42 และมีประสบการณ์ 1 – 5 ปี ในการบริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 40.30

#### 4.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

จากการศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 330 คน ข้อคำถามมีจำนวน 49 ข้อ โดยแบ่งสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพเป็น 9 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 2) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย
- 3) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย
- 4) ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย
- 5) ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว
- 6) ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 7) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย
- 8) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย และ
- 9) ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	ระดับสมรรถนะ	S.D.	การแปลผล	การจัดลำดับ
<b>1. ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย</b>	<b>4.28</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>	<b>9</b>
1.1 มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎี พัฒนาการ การพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย	4.04	0.70	มาก	5
1.2 สามารถนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.20	0.66	มาก	4
1.3 ส่งเสริมให้ครูปฐมวัย ผู้ดูแลเด็ก และครอบครัวสามารถดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่รอบด้านและเหมาะสมกับวัย	4.54	0.64	มากที่สุด	1
1.4 ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยอยู่เสมอ	4.23	0.70	มาก	3
1.5 สามารถนำความรู้เกี่ยวกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบัน	4.38	0.67	มาก	2
<b>2. ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย</b>	<b>4.33</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>	<b>7</b>
2.1 มีความรู้ความสามารถในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาระดับปฐมวัยที่ตรงตามเป้าหมายและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	4.12	0.70	มาก	6
2.2 สามารถออกแบบหรือชี้แนะแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ให้เหมาะสมกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	4.28	0.66	มาก	3
2.3 สามารถชี้แนะแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยให้กับครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็กได้อย่างเหมาะสมตามช่วงวัย พัฒนาการ ความสนใจ ความแตกต่างของเด็กแต่ละคน ทั้งด้านภาษา วัฒนธรรม ความต้องการจำเป็น และบริบทของพื้นที่	4.28	0.65	มาก	3
2.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดการเรียนรวม (Inclusive Education) สำหรับเด็กปฐมวัย	4.23	0.78	มาก	5
2.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็กสามารถใช้สื่อ อุปกรณ์นวัตกรรมในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้อย่างเหมาะสม	4.56	0.61	มากที่สุด	1
2.6 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็กสามารถพัฒนาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้อย่างเหมาะสม	4.50	0.65	มากที่สุด	2
<b>3. ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์ สำหรับเด็กปฐมวัย</b>	<b>4.31</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>	<b>8</b>
3.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคัดกรอง การวัดและประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย รวมถึงการช่วยเหลือเบื้องต้นสำหรับเด็กปฐมวัยที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ	4.09	0.73	มาก	7
3.2 สามารถจัดให้มีระบบการสังเกต คัดกรอง วัดและประเมินเด็กปฐมวัยในโรงเรียนที่มีความถูกต้องและแม่นยำ	4.15	0.71	มาก	6

สมรรถนะนักรการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	ระดับ สมรรถนะ	S.D.	การ แปลผล	การ จัดลำดับ
3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็ก สามารถสังเกต คัดกรอง และประเมินเด็กแต่ละคนในเบื้องต้นได้อย่างถูกต้อง	4.38	0.68	มาก	3
3.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็ก สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการดูแลเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ	4.38	0.66	มาก	3
3.5 ส่งเสริมให้มีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัยอย่างเป็นระบบ เช่น ข้อมูลการคัดกรอง การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย	4.44	0.64	มาก	1
3.6 ส่งเสริมให้มีการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย เช่น สารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ที่สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ ตีความ และแบ่งปันข้อมูลหรือส่งต่อข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยต่อไป	4.35	0.66	มาก	5
3.7 ส่งเสริมให้ครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็กสามารถนำข้อมูลการคัดกรอง การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการวางแผนและออกแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย เป็นรายบุคคลหรือสามารถนำมาจัดกลุ่มในการพัฒนาเด็กได้อย่างเหมาะสม	4.41	0.64	มาก	2
<b>4. ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย</b>	<b>4.70</b>	<b>0.48</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>1</b>
4.1 ให้ความสำคัญในเรื่องของสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย มาเป็นลำดับแรก ๆ เพื่อเตรียมร่างกายและจิตใจของเด็กให้พร้อมสำหรับการเรียนรู้และการพัฒนาต่อไป	4.74	0.55	มากที่สุด	1
4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยมีสุขภาพ สุขภาวะทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ที่ดี รวมถึงมีแนวทางในการสร้างลักษณะนิสัยที่ดีในการดูแลสุขภาพของตนเองให้กับเด็กปฐมวัย โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจให้กับเด็ก และส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็ก	4.70	0.55	มากที่สุด	4
4.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยมีสวัสดิภาพและความปลอดภัย โดยการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และระบบบริการต่าง ๆ ที่คำนึงถึงสวัสดิภาพและความปลอดภัยของเด็กมาก่อน รวมถึงมีแนวทางในการป้องกันและจัดการกับอุบัติเหตุและโรคระบาดที่อาจเกิดขึ้นในโรงเรียน	4.73	0.54	มากที่สุด	2
4.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเตรียมการด้านโภชนาการที่เหมาะสมกับพัฒนาการตามช่วงวัยของเด็ก จัดให้เด็กได้รับสารอาหารครบ 5 หมู่ โดยคำนึงถึงความสะอาดและความปลอดภัย	4.71	0.53	มากที่สุด	3
4.5 ส่งเสริมให้เด็กมีลักษณะนิสัยที่ดีในการบริโภคอาหารที่มีประโยชน์ เพื่อให้เด็กมีร่างกายที่แข็งแรงและมีการเจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ โดยการส่งเสริมการสร้างประสบการณ์ที่ดีในการบริโภคอาหารที่มีประโยชน์ให้กับเด็ก และส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็ก	4.70	0.53	มากที่สุด	4
4.6 ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สาธารณสุขในระดับพื้นที่ เพื่อมาให้ความรู้และทักษะในการดูแลเด็กปฐมวัยให้มีสุขภาพ สวัสดิภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี แก่ครูปฐมวัย ผู้ดูแลเด็ก และครอบครัว	4.61	0.61	มากที่สุด	6

สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	ระดับ สมรรถนะ	S.D.	การ แปลผล	การ จัดลำดับ
<b>5. ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และ การแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว</b>	<b>4.63</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก ที่สุด</b>	<b>2</b>
5.1 ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็กปฐมวัย และครอบครัว	4.71	0.53	มากที่สุด	2
5.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเสริมสร้างความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างครู/ผู้ดูแลเด็กกับเด็กปฐมวัยและครอบครัว	4.72	0.51	มากที่สุด	1
5.3 มีวิธีการและเทคนิคในการสื่อสารกับเด็กปฐมวัยและครอบครัว เพื่อให้รับรู้ เข้าใจ และเห็นถึงความสำคัญของเรื่องที่ต้องการสื่อสารได้ตรงกัน และสามารถนำไป ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	4.51	0.61	มากที่สุด	5
5.4 ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทุกระดับ ทั้งความสัมพันธ์ ระหว่างเด็กกับครอบครัว, เพื่อน, ครู เพื่อให้เด็กสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมี ความสุข และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใหญ่กับผู้ใหญ่ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้ และมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน	4.66	0.56	มากที่สุด	3
5.5 สามารถให้คำแนะนำและโน้มน้าวให้เด็กปฐมวัยและครอบครัวมีความเข้าใจและ ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลและพัฒนา เด็กปฐมวัย รวมถึงการให้ความร่วมมือกับโรงเรียน	4.53	0.61	มากที่สุด	4
<b>6. ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและ ชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย</b>	<b>4.55</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก ที่สุด</b>	<b>3</b>
6.1 มีความรู้ความเข้าใจ และให้ความสำคัญกับบทบาทของครอบครัวและชุมชนใน การดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.48	0.61	มาก	5
6.2 สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับครอบครัวและชุมชน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และเห็นถึงความสำคัญในการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม	4.53	0.59	มากที่สุด	4
6.3 สามารถทำงานร่วมกับครอบครัวและชุมชน รวมถึงส่งเสริมให้ครอบครัวและ ชุมชนให้การสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลและพัฒนา เด็กปฐมวัย	4.60	0.58	มากที่สุด	2
6.4 ส่งเสริมให้ครอบครัวและชุมชนเข้ามามีบทบาทสำคัญในการดูแล พัฒนา และ จัดประสบการณ์ การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยร่วมกับโรงเรียน	4.54	0.61	มากที่สุด	3
6.5 มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติต่อครอบครัวและชุมชนของเด็กปฐมวัย โดย คำนึงถึงความเสมอภาค และความแตกต่างหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ภาษา และสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวและชุมชนของ เด็กปฐมวัย	4.62	0.59	มากที่สุด	1
<b>7. ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย</b>	<b>4.40</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>	<b>6</b>
7.1 มีความเป็นผู้นำในเรื่องความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านปฐมวัย และใฝ่หาความรู้ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยอยู่เสมอ	4.35	0.62	มาก	5

สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	ระดับ สมรรถนะ	S.D.	การ แปลผล	การ จัดลำดับ
7.2 สามารถประเมินการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หรือ แนวโน้มต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งจะส่งผลต่อการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย และสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ในขณะนั้น	4.38	0.60	มาก	3
7.3 ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ ในการดูแล พัฒนา และให้บริการแก่เด็กและครอบครัวอย่างมีคุณภาพและบรรลุ เป้าหมายตามที่ต้องการ	4.36	0.65	มาก	4
7.4 สามารถโน้มน้าวให้ครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและ พัฒนาเด็กปฐมวัย เห็นถึงความสำคัญของการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาให้กับ เด็กปฐมวัย	4.43	0.61	มาก	2
7.5 สามารถเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกับบุคลากร หน่วยงาน หรือภาคีเครือข่าย ต่าง ๆ และกระตุ้นให้ทีมทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายในการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ร่วมกัน	4.48	0.63	มาก	1
<b>8. ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย</b>	<b>4.42</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>	<b>5</b>
8.1 มีความเป็นมืออาชีพในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ แนวทางปฏิบัติ และวิสัยทัศน์ โดยรวมเกี่ยวกับด้านปฐมวัยให้กับผู้อื่นได้อย่างถูกต้องและชัดเจน	4.18	0.66	มาก	5
8.2 สามารถจัดให้มีการดูแล การบริการ และการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพแก่เด็ก และครอบครัว	4.42	0.61	มาก	3
8.3 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายสิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็ก สามารถ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานที่เด็กและครอบครัวควรได้รับ ภายใต้ความ หลากหลายทางบริบทสังคม ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติกับเด็กทุกคนอย่างเท่าเทียม ให้เกียรติ และให้ความเคารพเด็กในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง	4.36	0.65	มาก	4
8.4 สามารถพัฒนาตนเอง บุคลากร และโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ปฐมวัย และเป็นที่ยอมรับของสังคมในด้านการจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ	4.49	0.61	มาก	2
8.5 มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ มีจรรยาบรรณ ทางวิชาชีพ และมีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ต่อการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย เช่น เป็นคนรักเด็ก มีความเอาใจใส่ มีเมตตา กรุณา ใจเย็น พุดจาไพเราะ ยิ้มแย้ม อารมณ์ดี มีความสุภาพอ่อนโยน	4.65	0.55	มากที่สุด	1
<b>9. ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย</b>	<b>4.50</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก ที่สุด</b>	<b>4</b>
9.1 ส่งเสริมให้มีกระบวนการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยอย่างเป็นระบบ ทั้งการ วางแผน การดำเนินงาน และการวัดและประเมินผล เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการ ทำงานอยู่เสมอ และสามารถนำไปปรับใช้ได้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	4.48	0.58	มาก	4
9.2 สามารถบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยให้เป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของ แผนและ มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย รวมถึงมีความรู้ความเข้าใจ และชี้แนะแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาปฐมวัยให้กับครูและผู้ดูแลเด็กได้	4.50	0.57	มากที่สุด	2
9.3 สามารถพัฒนาแผนกลยุทธ์ โครงการต่าง ๆ และขับเคลื่อนนโยบายที่เกี่ยวข้อง กับการศึกษาปฐมวัยไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	0.59	มาก	5

สมรรถนะนักรักศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	ระดับ สมรรถนะ	S.D.	การ แปลผล	การ จัดลำดับ
9.4 ให้ความสำคัญและมีการนิเทศและติดตามการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาปฐมวัยอยู่เสมอ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านปฐมวัย ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	4.56	0.56	มากที่สุด	1
9.5 สามารถบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ และ มีมาตรฐานคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาาระดับปฐมวัย และมาตรฐาน สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ	4.49	0.60	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>4.46</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับสมรรถนะนักรักศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหาร  
โรงเรียน โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.54) โดยมีระดับสมรรถนะ  
นักรักศึกษาปฐมวัยมืออาชีพเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังตารางที่ 12

**ตารางที่ 12 ผลการเรียงลำดับระดับสมรรถนะนักรักศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน  
จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด**

ลำดับที่	สมรรถนะนักรักศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	ระดับ สมรรถนะ	S.D.	การแปลผล
1	ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และ โภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย	4.70	0.48	มากที่สุด
2	ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว	4.63	0.49	มากที่สุด
3	ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัว และชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.55	0.51	มากที่สุด
4	ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้าน ปฐมวัย	4.50	0.51	มากที่สุด
5	ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	4.42	0.51	มาก
6	ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	4.40	0.52	มาก
7	ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อม การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	4.33	0.53	มาก
8	ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็ก ปฐมวัย	4.31	0.56	มาก
9	ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็ก ปฐมวัย	4.28	0.55	มาก



#### 4.3 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

##### 4.3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 320 โรงเรียน จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 394 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 81.22 ของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูล รายละเอียดดังตารางที่ 13

##### ตารางที่ 13 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
1.1 เพศชาย	153	47.81
1.2 เพศหญิง	167	52.19
รวม	320	100.00
<b>2. อายุ</b>		
2.1 อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	9	2.81
2.2 อายุ 31 – 40 ปี	60	18.75
2.3 อายุ 41 – 50 ปี	117	36.56
2.4 อายุ 51 – 60 ปี	134	41.88
รวม	320	100.00
<b>3. วุฒิการศึกษาสูงสุด</b>		
3.1 ปริญญาตรี	49	15.31
3.2 ปริญญาโท	256	80.00
3.3 ปริญญาเอก	15	4.69
รวม	320	100.00
<b>4. ท่านเคยสำเร็จการศึกษาในสาขาปฐมวัยหรือไม่</b>		
4.1 เคย	73	22.81
4.2 ไม่เคย	247	77.19
รวม	320	100.00
<b>5. ประสบการณ์บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย</b>		
5.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี	13	4.06
5.2 ประสบการณ์ 1 – 5 ปี	120	37.50
5.3 ประสบการณ์ 6 – 10 ปี	72	22.50
5.4 ประสบการณ์ 11 – 15 ปี	28	8.75

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5.5 ประสบการณ์มากกว่า 15 ปี	87	27.19
รวม	320	100.00
<b>6. ขนาดโรงเรียน</b>		
6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	184	57.50
6.2 โรงเรียนขนาดกลาง	107	33.44
6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	17	5.31
6.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	12	3.75
รวม	320	100.00
<b>7. ภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน</b>		
7.1 ภาคเหนือ	90	28.12
7.2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	79	24.69
7.3 ภาคกลาง	79	24.69
7.4 ภาคใต้	72	22.50
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 13 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 320 คน แบ่งเป็น เพศหญิง จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 52.19 และเพศชาย จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 47.81 โดยส่วนใหญ่มีอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 41.88 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 ไม่เคยสำเร็จการศึกษาในสาขาปฐมวัย จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 77.19 และมีประสบการณ์ 1 – 5 ปี ในการบริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50

#### 4.3.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 320 คน ข้อคำถามมีจำนวน 198 ข้อ โดยแบ่งเป็นคำถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน (On the job development) จำนวน 5 วิธี ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง 2) การมอบหมายงาน 3) การหมุนเวียนงาน 4) การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ และ 5) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง วิธีละ 9 ข้อ รวม 90 ข้อ และคำถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the job

development) จำนวน 6 วิธี ประกอบด้วย 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) การเข้าร่วมประชุม การฝึกอบรม สัมมนา 4) สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ 5) การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม และ 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ วิธีละ 9 ข้อ รวม 108 ข้อ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังตารางที่ 14

**ตารางที่ 14** สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยภาพรวม

ข้อ	การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
<b>1. การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน</b>									
1)	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง	4.47	0.57	มาก	4.64	0.64	มากที่สุด	0.038	11
2)	การมอบหมายงาน	4.38	0.65	มาก	4.56	0.61	มากที่สุด	0.041	10
3)	การหมุนเวียนงาน	4.05	0.88	มาก	4.40	0.73	มาก	0.086	7
4)	การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ	4.16	0.77	มาก	4.50	0.64	มากที่สุด	0.082	8
5)	การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา	3.94	0.88	มาก	4.44	0.66	มาก	0.127	3
<b>เฉลี่ยรวม</b>		<b>4.20</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>	<b>4.51</b>	<b>0.66</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>0.074</b>	<b>2</b>
<b>2. การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน</b>									
1)	การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ	3.87	0.92	มาก	4.41	0.68	มาก	0.140	2
2)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.21	0.70	มาก	4.53	0.58	มากที่สุด	0.076	9
3)	การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา	3.87	0.90	มาก	4.42	0.69	มาก	0.142	1
4)	สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ	3.90	0.85	มาก	4.36	0.68	มาก	0.118	4
5)	การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม	4.00	0.84	มาก	4.43	0.66	มาก	0.108	6

ข้อ	การพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
6)	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากชุมชนแห่งการ ปฏิบัติ	3.92	0.85	มาก	4.37	0.68	มาก	0.115	5
เฉลี่ยรวม		3.96	0.84	มาก	4.42	0.66	มาก	0.116	1
รวมทั้งหมด		4.07	0.80	มาก	4.46	0.66	มาก	0.096	-

จากตารางที่ 14 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยภาพรวม พบว่า

**สภาพปัจจุบัน**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.80) โดยพบว่า การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันมากกว่าพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.75) โดยวิธีการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันมากที่สุดคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.57) รองลงมาคือ การมอบหมายงาน ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.65) และวิธีการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันน้อยที่สุดคือ การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.88) และเมื่อพิจารณาการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.84) โดยวิธีการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันมากที่สุดคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.70) รองลงมาคือ การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.84) และวิธีการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันน้อยที่สุดคือ การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.92) และการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.90)

**สภาพที่พึงประสงค์**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.66) พบว่า การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์มากกว่าพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.66) โดยวิธีการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุดคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ( $\bar{X} = 4.64$ , S.D. = 0.64) รองลงมาคือ การมอบหมายงาน ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.61) และวิธีการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุดคือ การหมุนเวียนงาน ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.73) และเมื่อพิจารณาการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

( $\bar{X}$  = 4.42, S.D. = 0.66) โดยวิธีการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุดคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ( $\bar{X}$  = 4.53, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม ( $\bar{X}$  = 4.43, S.D. = 0.66) และวิธีการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุดคือ สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ ( $\bar{X}$  = 4.36, S.D. = 0.68)

**การจัดลำดับความต้องการจำเป็น**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ พบว่า ในภาพรวม การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.116$ ) มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพมากกว่าการพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.074$ ) โดยวิธีการพัฒนาที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดคือ การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.142$ ) รองลงมาคือ การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.140$ ) และการสอนงาน และการเป็นที่เลี้ยง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.127$ ) ตามลำดับ โดยวิธีการพัฒนาที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.038$ )

**ตารางที่ 15** สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Action learning)

ข้อ	การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการปฏิบัติงานจริง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1)	ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.51	0.65	มากที่สุด	4.64	0.59	มากที่สุด	0.029	8
2)	ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	4.43	0.68	มาก	4.63	0.59	มากที่สุด	0.045	2
3)	ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารสนเทศสำหรับเด็กปฐมวัย	4.36	0.67	มาก	4.62	0.59	มากที่สุด	0.060	1

ข้อ	การพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนโดยการ ปฏิบัติงานจริง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
4)	ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย	4.59	0.65	มากที่สุด	4.69	0.57	มากที่สุด	0.022	9
5)	ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ปฏิสัมพันธ์ และการแนะนำเด็กปฐมวัยและครอบครัว	4.49	0.64	มาก	4.65	0.58	มากที่สุด	0.036	5
6)	ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.47	0.65	มาก	4.64	0.59	มากที่สุด	0.038	4
7)	ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	4.46	0.67	มาก	4.62	0.62	มากที่สุด	0.036	5
8)	ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	4.41	0.71	มาก	4.61	0.66	มากที่สุด	0.045	2
9)	ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย	4.48	0.67	มาก	4.64	0.62	มากที่สุด	0.036	5
เฉลี่ยรวม		4.47	0.66	มาก	4.64	0.60	มากที่สุด	0.038	-

จากตารางที่ 15 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง พบว่า

**สภาพปัจจุบัน**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.47, S.D. = 0.66) เมื่อ

พิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการพัฒนาด้วยวิธีนี้มากที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.59, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.51, S.D. = 0.65) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการพัฒนาด้วยวิธีนี้น้อยที่สุดคือ ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.36, S.D. = 0.67)

**สภาพที่พึงประสงค์**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.64, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาด้วยวิธีนี้มากที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.69, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัย และครอบครัว ( $\bar{X}$  = 4.65, S.D. = 0.58) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาด้วยวิธีนี้น้อยที่สุดคือ ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.61, S.D. = 0.66)

**การจัดลำดับความต้องการจำเป็น**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง มีค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น ( $PNI_{\text{modified}}$ ) คือ 0.038 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาด้วยวิธีนี้สูงที่สุดคือ ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}}$  = 0.060) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย และความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}}$  = 0.045) และรายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาด้วยวิธีนี้ต่ำที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}}$  = 0.022)

**ตารางที่ 16** สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการมอบหมายงาน (Assignment)

ข้อ	การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการมอบหมายงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1)	ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.35	0.71	มาก	4.55	0.63	มากที่สุด	0.046	4

ข้อ	การพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนโดยการ มอบหมายงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
2)	ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	4.33	0.72	มาก	4.55	0.66	มากที่สุด	0.051	1
3)	ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	4.31	0.73	มาก	4.53	0.66	มากที่สุด	0.051	1
4)	ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย	4.46	0.71	มาก	4.58	0.65	มากที่สุด	0.027	9
5)	ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะนำเด็กปฐมวัยและครอบครัว	4.37	0.73	มาก	4.59	0.64	มากที่สุด	0.050	3
6)	ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.40	0.71	มาก	4.57	0.64	มากที่สุด	0.039	6
7)	ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	4.42	0.71	มาก	4.57	0.65	มากที่สุด	0.034	7
8)	ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	4.38	0.75	มาก	4.57	0.68	มากที่สุด	0.043	5



ข้อ	การพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนโดยการ มอบหมายงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
9)	ความสามารถด้านการ บริหารจัดการและการ นิเทศด้านปฐมวัย	4.42	0.69	มาก	4.57	0.66	มาก ที่สุด	0.034	7
เฉลี่ยรวม		4.38	0.72	มาก	4.56	0.65	มาก ที่สุด	0.041	-

จากตารางที่ 16 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการมอบหมายงาน พบว่า

**สภาพปัจจุบัน**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการมอบหมายงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการพัฒนาด้วยวิธีนี้มากที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.71) และความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.69) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการพัฒนาด้วยวิธีนี้น้อยที่สุดคือ ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์ สำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.73)

**สภาพที่พึงประสงค์**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการมอบหมายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณา รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาด้วยวิธีนี้มากที่สุดคือ ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว ( $\bar{X} = 4.59$ , S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = 0.65) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาด้วยวิธีนี้น้อยที่สุดคือ ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.66)

**การจัดลำดับความต้องการจำเป็น**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) คือ 0.042 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาด้วยวิธีนี้สูงที่สุด

คือ ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย และความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}} = 0.051$ ) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว ( $PNI_{\text{modified}} = 0.050$ ) และรายชื่อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาด้วยวิธีนี้ต่ำที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}} = 0.027$ )

**ตารางที่ 17** สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการหมุนเวียนงาน (Job rotation)

ข้อ	การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการหมุนเวียนงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1)	ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.99	0.90	มาก	4.36	0.77	มาก	0.093	2
2)	ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	3.98	0.93	มาก	4.39	0.77	มาก	0.103	1
3)	ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	4.02	0.90	มาก	4.38	0.75	มาก	0.090	3
4)	ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย	4.09	0.93	มาก	4.44	0.77	มาก	0.086	4
5)	ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว	4.06	0.92	มาก	4.40	0.76	มาก	0.084	6

ข้อ	การพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนโดยการ หมุนเวียนงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
6)	ความสามารถด้านการ สร้างการมีส่วนร่วมของ ครอบครัวและชุมชนใน การพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.08	0.91	มาก	4.43	0.76	มาก	0.086	4
7)	ความสามารถด้านการมี ภาวะผู้นำทางการศึกษา ปฐมวัย	4.08	0.93	มาก	4.41	0.79	มาก	0.081	7
8)	ความสามารถด้านการ พัฒนาทางวิชาชีพ ปฐมวัย	4.06	0.91	มาก	4.39	0.76	มาก	0.081	7
9)	ความสามารถด้านการ บริหารจัดการและการ นิเทศด้านปฐมวัย	4.09	0.91	มาก	4.37	0.78	มาก	0.068	9
เฉลี่ยรวม		4.05	0.92	มาก	4.40	0.77	มาก	0.086	-

จากตารางที่ 17 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการหมุนเวียนงาน พบว่า

**สภาพปัจจุบัน**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการหมุนเวียนงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.05$ , S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการพัฒนาด้วยวิธีนี้มากที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{x} = 4.09$ , S.D. = 0.93) และความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย ( $\bar{x} = 4.09$ , S.D. = 0.91) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{x} = 4.08$ , S.D. = 0.91) และความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย ( $\bar{x} = 4.08$ , S.D. = 0.93) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการพัฒนาด้วยวิธีนี้น้อยที่สุดคือ ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{x} = 3.98$ , S.D. = 0.93)

**สภาพที่พึงประสงค์**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการหมุนเวียนงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.40$ , S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณา รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาด้วยวิธีนี้มากที่สุดคือ ความสามารถด้าน

การส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.44, S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.43, S.D. = 0.76) และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาด้วยวิธีนี้น้อยที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.36, S.D. = 0.77)

**การจัดลำดับความต้องการจำเป็น**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการหมุนเวียนงาน มีค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น ( $PNI_{\text{modified}}$ ) คือ 0.086 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า รายชื่อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาด้วยวิธีนี้สูงที่สุดคือ ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}}$  = 0.103) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}}$  = 0.093) และรายชื่อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาด้วยวิธีนี้ต่ำที่สุดคือ ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}}$  = 0.068)

**ตารางที่ 18** สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ (Working with other organizations or communities)

ข้อ	การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1)	ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.17	0.82	มาก	4.49	0.67	มาก	0.077	7
2)	ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	4.14	0.84	มาก	4.51	0.67	มากที่สุด	0.089	2
3)	ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	4.13	0.82	มาก	4.50	0.68	มากที่สุด	0.090	1

ข้อ	การพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนโดยการทำงาน ร่วมกับองค์กรหรือ ชุมชนอื่น ๆ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
4)	ความสามารถด้านการ ส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และ โภชนาการสำหรับ เด็กปฐมวัย	4.21	0.84	มาก	4.52	0.70	มาก ที่สุด	0.074	8
5)	ความสามารถด้านการ เสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะ แนวเด็กปฐมวัยและ ครอบครัว	4.13	0.85	มาก	4.49	0.69	มาก	0.087	3
6)	ความสามารถด้านการ สร้างการมีส่วนร่วมของ ครอบครัวและชุมชนใน การพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.17	0.83	มาก	4.51	0.66	มาก ที่สุด	0.082	4
7)	ความสามารถด้านการมี ภาวะผู้นำทางการศึกษา ปฐมวัย	4.15	0.82	มาก	4.49	0.68	มาก	0.082	4
8)	ความสามารถด้านการ พัฒนาทางวิชาชีพ ปฐมวัย	4.16	0.81	มาก	4.50	0.68	มาก ที่สุด	0.082	4
9)	ความสามารถด้านการ บริหารจัดการและการ นิเทศด้านปฐมวัย	4.20	0.81	มาก	4.51	0.67	มาก ที่สุด	0.074	8
<b>เฉลี่ยรวม</b>		<b>4.16</b>	<b>0.83</b>	<b>มาก</b>	<b>4.50</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก ที่สุด</b>	<b>0.082</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 18 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ พบว่า

**สภาพปัจจุบัน**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.16, S.D. = 0.83)

เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการพัฒนาด้วยวิธีนี้มากที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.21, S.D. = 0.84) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.20, S.D. = 0.81) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการพัฒนาด้วยวิธีนี้น้อยที่สุดคือ ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.13, S.D. = 0.82) และความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว ( $\bar{X}$  = 4.13, S.D. = 0.85)

**สภาพที่พึงประสงค์**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมีอาชีพ โดยการทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.50, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาด้วยวิธีนี้มากที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.52, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.51, S.D. = 0.67) ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัว และชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.51, S.D. = 0.66) และความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.51, S.D. = 0.67) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาด้วยวิธีนี้น้อยที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.49, S.D. = 0.67) ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว ( $\bar{X}$  = 4.49, S.D. = 0.69) และความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.49, S.D. = 0.68)

**การจัดลำดับความต้องการจำเป็น**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมีอาชีพ โดยการทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น ( $PNI_{\text{modified}}$ ) คือ 0.082 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาด้วยวิธีนี้สูงที่สุดคือ ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}}$  = 0.090) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}}$  = 0.089) และรายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาด้วยวิธีนี้ต่ำที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย และความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}}$  = 0.074)

ตารางที่ 19 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and mentoring)

ข้อ	การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
1)	ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.91	0.92	มาก	4.44	0.69	มาก	0.136	1
2)	ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	3.94	0.94	มาก	4.44	0.70	มาก	0.127	4
3)	ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารสนเทศสำหรับเด็กปฐมวัย	3.92	0.91	มาก	4.44	0.71	มาก	0.133	2
4)	ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย	4.01	0.93	มาก	4.46	0.68	มาก	0.112	9
5)	ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว	3.95	0.92	มาก	4.44	0.71	มาก	0.124	5
6)	ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.95	0.93	มาก	4.43	0.69	มาก	0.122	7

ข้อ	การพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนโดยการสอน งานและการเป็นที่เลี้ยง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
7)	ความสามารถด้านการมี ภาวะผู้นำทางการศึกษา ปฐมวัย	3.93	0.93	มาก	4.44	0.70	มาก	0.130	3
8)	ความสามารถด้านการ พัฒนาทางวิชาชีพ ปฐมวัย	3.94	0.95	มาก	4.43	0.70	มาก	0.124	5
9)	ความสามารถด้านการ บริหารจัดการและการ นิเทศด้านปฐมวัย	3.95	0.90	มาก	4.43	0.68	มาก	0.122	7
เฉลี่ยรวม		3.94	0.93	มาก	4.44	0.70	มาก	0.125	-

จากตารางที่ 19 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง พบว่า

**สภาพปัจจุบัน**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.93) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการพัฒนาด้วยวิธีนี้มากที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.93) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัย และครอบครัว ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.92) ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.93) และความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.90) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการพัฒนาด้วยวิธีนี้น้อยที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.92)

**สภาพที่พึงประสงค์**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาด้วยวิธีนี้มากที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.68) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาด้วยวิธีนี้น้อยที่สุดคือ ความสามารถด้าน



การสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.43, S.D. = 0.69) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.43, S.D. = 0.70) และความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.43, S.D. = 0.68)

**การจัดลำดับความต้องการจำเป็น**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง มีค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น ( $PNI_{\text{modified}}$ ) คือ 0.125 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาด้วยวิธีนี้สูงที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}}$  = 0.136) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัด และประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}}$  = 0.133) และรายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาด้วยวิธีนี้ต่ำที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}}$  = 0.112)

**ตารางที่ 20** สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ **โดยการเรียนรู้ในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)**

ข้อ	การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1)	ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.79	0.98	มาก	4.39	0.71	มาก	0.158	1
2)	ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	3.86	0.98	มาก	4.40	0.70	มาก	0.140	4
3)	ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	3.86	0.95	มาก	4.44	0.70	มาก	0.150	2

ข้อ	การพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนโดยการเรียน ในชั้นเรียนหรือคอร์ สเรียนต่าง ๆ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
4)	ความสามารถด้านการ ส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และ โภชนาการสำหรับ เด็กปฐมวัย	3.89	0.94	มาก	4.43	0.71	มาก	0.139	5
5)	ความสามารถด้านการ เสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะ แนวเด็กปฐมวัยและ ครอบครัว	3.86	0.96	มาก	4.42	0.70	มาก	0.145	3
6)	ความสามารถด้านการ สร้างการมีส่วนร่วมของ ครอบครัวและชุมชนใน การพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.88	0.95	มาก	4.40	0.74	มาก	0.134	8
7)	ความสามารถด้านการมี ภาวะผู้นำทางการศึกษา ปฐมวัย	3.90	0.97	มาก	4.43	0.71	มาก	0.136	7
8)	ความสามารถด้านการ พัฒนาทางวิชาชีพ ปฐมวัย	3.86	0.98	มาก	4.39	0.72	มาก	0.137	6
9)	ความสามารถด้านการ บริหารจัดการและการ นิเทศด้านปฐมวัย	3.93	0.97	มาก	4.41	0.72	มาก	0.122	9
เฉลี่ยรวม		3.87	0.96	มาก	4.41	0.71	มาก	0.140	-

จากตารางที่ 20 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ พบว่า

**สภาพปัจจุบัน**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.87, S.D. = 0.96) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการพัฒนาด้วยวิธีนี้มากที่สุดคือ ความสามารถด้าน

การบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 3.93, S.D. = 0.97) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 3.90, S.D. = 0.97) และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการพัฒนาด้วยวิธีนี้น้อยที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 3.79, S.D. = 0.98)

**สภาพที่พึงประสงค์**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมีอาชีพ โดยการเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.41, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาด้วยวิธีนี้มากที่สุดคือ ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.44, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.43, S.D. = 0.71) และความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.43, S.D. = 0.71) และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาด้วยวิธีนี้น้อยที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.39, S.D. = 0.71) และความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.39, S.D. = 0.72)

**การจัดลำดับความต้องการจำเป็น**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมีอาชีพ โดยการเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น ( $PNI_{\text{modified}}$ ) คือ 0.140 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า รายชื่อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาด้วยวิธีนี้สูงที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}}$  = 0.158) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}}$  = 0.150) และรายชื่อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาด้วยวิธีนี้ต่ำที่สุดคือ ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}}$  = 0.122)

**ตารางที่ 21** สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมีอาชีพ โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)

ข้อ	การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1)	ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.20	0.76	มาก	4.50	0.62	มากที่สุด	0.071	6

ข้อ	การพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนโดยการเรียนรู้ ด้วยตนเอง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
2)	ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	4.20	0.75	มาก	4.53	0.62	มากที่สุด	0.079	4
3)	ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกตคัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	4.19	0.76	มาก	4.52	0.62	มากที่สุด	0.079	4
4)	ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย	4.20	0.75	มาก	4.56	0.62	มากที่สุด	0.086	1
5)	ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว	4.22	0.75	มาก	4.52	0.62	มากที่สุด	0.071	6
6)	ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.17	0.74	มาก	4.52	0.62	มากที่สุด	0.084	2
7)	ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	4.25	0.75	มาก	4.52	0.63	มากที่สุด	0.064	8
8)	ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	4.19	0.77	มาก	4.53	0.62	มากที่สุด	0.081	3

ข้อ	การพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนโดยการเรียนรู้ ด้วยตนเอง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
9)	ความสามารถด้านการ บริหารจัดการและการ นิเทศด้านปฐมวัย	4.26	0.73	มาก	4.52	0.61	มาก ที่สุด	0.061	9
เฉลี่ยรวม		4.21	0.75	มาก	4.52	0.62	มาก ที่สุด	0.075	-

จากตารางที่ 21 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า

**สภาพปัจจุบัน**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการพัฒนาด้วยวิธีนี้มากที่สุดคือ ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.75) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการพัฒนาด้วยวิธีนี้น้อยที่สุดคือ ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.74)

**สภาพที่พึงประสงค์**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาด้วยวิธีนี้มากที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.62) และความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.62) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาด้วยวิธีนี้น้อยที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.62)

**การจัดลำดับความต้องการจำเป็น**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) คือ 0.075 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาด้วยวิธีนี้สูงที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย (PNI<sub>modified</sub> = 0.086) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและ

ชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}} = 0.084$ ) และรายชื่อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาด้วยวิธีนี้ต่ำที่สุดคือ ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}} = 0.061$ )

**ตารางที่ 22** สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)

ข้อ	การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
1)	ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.88	0.95	มาก	4.41	0.70	มาก	0.137	7
2)	ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	3.90	0.92	มาก	4.43	0.71	มาก	0.136	8
3)	ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	3.85	0.95	มาก	4.41	0.72	มาก	0.145	2
4)	ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย	3.90	0.93	มาก	4.42	0.71	มาก	0.133	9
5)	ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะนำเด็กปฐมวัยและครอบครัว	3.86	0.96	มาก	4.40	0.72	มาก	0.140	5

ข้อ	การพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนโดยการเข้า ร่วมประชุม ฝึกรอบรม สัมมนา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
6)	ความสามารถด้านการ สร้างการมีส่วนร่วมของ ครอบครัวและชุมชนใน การพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.86	0.96	มาก	4.41	0.72	มาก	0.142	3
7)	ความสามารถด้านการมี ภาวะผู้นำทางการศึกษา ปฐมวัย	3.86	0.93	มาก	4.41	0.72	มาก	0.142	3
8)	ความสามารถด้านการ พัฒนาทางวิชาชีพ ปฐมวัย	3.86	0.97	มาก	4.43	0.71	มาก	0.148	1
9)	ความสามารถด้านการ บริหารจัดการและการ นิเทศด้านปฐมวัย	3.90	0.93	มาก	4.44	0.72	มาก	0.138	6
เฉลี่ยรวม		3.87	0.95	มาก	4.42	0.72	มาก	0.140	-

จากตารางที่ 22 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการเข้าร่วมประชุม ฝึกรอบรม สัมมนา พบว่า

**สภาพปัจจุบัน**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการเข้าร่วมประชุม ฝึกรอบรม สัมมนา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.87, S.D. = 0.95) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการพัฒนาด้วยวิธีนี้มากที่สุดคือ ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 3.90, S.D. = 0.92) ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 3.90, S.D. = 0.93) และความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 3.90, S.D. = 0.93) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 3.88, S.D. = 0.95) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการพัฒนาด้วยวิธีนี้น้อยที่สุดคือ ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 3.85, S.D. = 0.95)

**สภาพที่พึงประสงค์**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.42, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาด้วยวิธีนี้มากที่สุดคือ ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.44, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.43, S.D. = 0.71) และความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.43, S.D. = 0.71) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาด้วยวิธีนี้น้อยที่สุดคือ ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว ( $\bar{X}$  = 4.40, S.D. = 0.72)

**การจัดลำดับความต้องการจำเป็น**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา มีค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น ( $PNI_{\text{modified}}$ ) คือ 0.140 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาด้วยวิธีนี้สูงที่สุดคือ ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}}$  = 0.148) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}}$  = 0.145) และรายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาด้วยวิธีนี้ต่ำที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}}$  = 0.133)

**ตารางที่ 23** สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยสถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ (Simulation/Role playing)

ข้อ	การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยสถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1)	ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.87	0.89	มาก	4.35	0.71	มาก	0.124	2
2)	ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	3.87	0.89	มาก	4.35	0.74	มาก	0.124	2



ข้อ	การพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนโดย สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
3)	ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	3.86	0.89	มาก	4.36	0.72	มาก	0.130	1
4)	ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย	3.91	0.90	มาก	4.37	0.71	มาก	0.118	5
5)	ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว	3.91	0.88	มาก	4.36	0.71	มาก	0.115	6
6)	ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.88	0.88	มาก	4.36	0.71	มาก	0.124	2
7)	ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	3.91	0.89	มาก	4.36	0.71	มาก	0.115	6
8)	ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	3.93	0.88	มาก	4.37	0.71	มาก	0.112	8
9)	ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย	3.96	0.90	มาก	4.37	0.70	มาก	0.104	9
<b>เฉลี่ยรวม</b>		<b>3.90</b>	<b>0.89</b>	<b>มาก</b>	<b>4.36</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>	<b>0.118</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 23 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยสถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ พบว่า

**สภาพปัจจุบัน**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยสถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.90, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการพัฒนาด้วยวิธีนี้มากที่สุดคือ ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 3.96, S.D. = 0.90) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 3.93, S.D. = 0.88) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการพัฒนาด้วยวิธีนี้น้อยที่สุดคือ ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 3.86, S.D. = 0.89)

**สภาพที่พึงประสงค์**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยสถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.36, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาด้วยวิธีนี้มากที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.37, S.D. = 0.71) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.37, S.D. = 0.71) และความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.37, S.D. = 0.70) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาด้วยวิธีนี้น้อยที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.35, S.D. = 0.71) และความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.35, S.D. = 0.74)

**การจัดลำดับความต้องการจำเป็น**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยสถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ มีค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น ( $PNI_{\text{modified}}$ ) คือ 0.118 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาด้วยวิธีนี้สูงที่สุดคือ ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}}$  = 0.130) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย และความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}}$  = 0.124) และรายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาด้วยวิธีนี้ต่ำที่สุดคือ ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}}$  = 0.104)

ตารางที่ 24 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน  
ตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการศึกษา การเยี่ยมชม (Field trip/Visiting)

ข้อ	การพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนโดยการศึกษา การเยี่ยมชม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
1)	ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.04	0.89	มาก	4.42	0.67	มาก	0.094	9
2)	ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	4.02	0.85	มาก	4.42	0.69	มาก	0.100	8
3)	ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	3.97	0.90	มาก	4.43	0.70	มาก	0.116	1
4)	ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย	4.01	0.88	มาก	4.44	0.70	มาก	0.107	7
5)	ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะนำเด็กปฐมวัยและครอบครัว	3.97	0.87	มาก	4.42	0.71	มาก	0.113	2
6)	ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.97	0.87	มาก	4.42	0.69	มาก	0.113	2

ข้อ	การพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนโดยการ ทัศนศึกษา การเยี่ยม ชม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
7)	ความสามารถด้านการมี ภาวะผู้นำทางการศึกษา ปฐมวัย	3.99	0.88	มาก	4.43	0.70	มาก	0.110	5
8)	ความสามารถด้านการ พัฒนาทางวิชาชีพ ปฐมวัย	3.99	0.90	มาก	4.44	0.70	มาก	0.113	2
9)	ความสามารถด้านการ บริหารจัดการและการ นิเทศด้านปฐมวัย	4.00	0.87	มาก	4.44	0.70	มาก	0.110	5
เฉลี่ยรวม		4.00	0.88	มาก	4.43	0.69	มาก	0.108	-

จากตารางที่ 24 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการทัศนศึกษา การเยี่ยมชม พบว่า

**สภาพปัจจุบัน**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการทัศนศึกษา การเยี่ยมชม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.00, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการพัฒนาด้วยวิธีนี้มากที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.04, S.D. = 0.89) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.02, S.D. = 0.85) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการพัฒนาด้วยวิธีนี้น้อยที่สุดคือ ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 3.97, S.D. = 0.90) ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัย และครอบครัว ( $\bar{X}$  = 3.97, S.D. = 0.87) และความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัว และชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 3.97, S.D. = 0.87)

**สภาพที่พึงประสงค์**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการทัศนศึกษา การเยี่ยมชม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.43, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาด้วยวิธีนี้มากที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.44, S.D. = 0.70) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.44, S.D. = 0.70) และความสามารถด้าน

การบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.44, S.D. = 0.70) และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาด้วยวิธีนี้น้อยที่สุดคือ ความสามารถในการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.42, S.D. = 0.67) ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.42, S.D. = 0.69) ความสามารถในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว ( $\bar{X}$  = 4.42, S.D. = 0.71) ความสามารถในการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.42, S.D. = 0.69)

**การจัดลำดับความต้องการจำเป็น**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการทัศนศึกษา การเยี่ยมชม มีค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น ( $PNI_{\text{modified}}$ ) คือ 0.108 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า รายชื่อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาด้วยวิธีนี้สูงที่สุดคือ ความสามารถในการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}}$  = 0.116) รองลงมาคือ ความสามารถในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว ความสามารถในการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย และความสามารถในการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}}$  = 0.113) และรายชื่อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาด้วยวิธีนี้ต่ำที่สุดคือ ความสามารถในการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}}$  = 0.094)

**ตารางที่ 25** สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Learning exchange from communities of practice)

ข้อ	การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1)	ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.94	0.88	มาก	4.35	0.72	มาก	0.104	9
2)	ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	3.93	0.87	มาก	4.36	0.72	มาก	0.109	5

ข้อ	การพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนโดยการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก ชุมชนแห่งการปฏิบัติ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
3)	ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์ สำหรับเด็กปฐมวัย	3.90	0.89	มาก	4.38	0.70	มาก	0.123	1
4)	ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย	3.95	0.89	มาก	4.38	0.70	มาก	0.109	5
5)	ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว	3.94	0.88	มาก	4.36	0.71	มาก	0.107	8
6)	ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.90	0.88	มาก	4.35	0.72	มาก	0.115	3
7)	ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	3.90	0.89	มาก	4.38	0.73	มาก	0.123	1
8)	ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	3.90	0.90	มาก	4.35	0.71	มาก	0.115	3
9)	ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย	3.94	0.89	มาก	4.37	0.72	มาก	0.109	5
<b>เฉลี่ยรวม</b>		<b>3.92</b>	<b>0.89</b>	<b>มาก</b>	<b>4.36</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>	<b>0.113</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 25 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ พบว่า

**สภาพปัจจุบัน**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการทัศนศึกษา การเยี่ยมชม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.92, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการพัฒนาด้วยวิธีนี้มากที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 3.95, S.D. = 0.89) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 3.94, S.D. = 0.88) ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว ( $\bar{X}$  = 3.94, S.D. = 0.88) และความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 3.94, S.D. = 0.89) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการพัฒนาด้วยวิธีนี้น้อยที่สุดคือ ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 3.90, S.D. = 0.89) ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 3.90, S.D. = 0.88) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 3.90, S.D. = 0.89) และความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 3.90, S.D. = 0.90)

**สภาพที่พึงประสงค์**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการทัศนศึกษา การเยี่ยมชม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.36, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาด้วยวิธีนี้มากที่สุดคือ ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.38, S.D. = 0.70) ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.38, S.D. = 0.70) และความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.38, S.D. = 0.73) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาด้วยวิธีนี้น้อยที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.35, S.D. = 0.72) ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.35, S.D. = 0.72) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย ( $\bar{X}$  = 4.35, S.D. = 0.71)

**การจัดลำดับความต้องการจำเป็น**ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการทัศนศึกษา การเยี่ยมชม มีค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น ( $PNI_{\text{modified}}$ ) คือ 0.113 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นของ

การพัฒนาด้วยวิธีนี้สูงที่สุดคือ ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย และความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}} = 0.123$ ) รองลงมาคือ ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย และความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}} = 0.115$ ) และรายชื่อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาด้วยวิธีนี้ต่ำที่สุดคือ ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ( $PNI_{\text{modified}} = 0.104$ )

**ตารางที่ 26 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดไปหามากที่สุด**

สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย	ความต้องการจำเป็น/การจัดลำดับ	การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน					การพัฒนาอوقاتว่างการปฏิบัติงาน					
		1) การปฏิบัติงานจริง	2) การมอบหมายงาน	3) การหมุนเวียนงาน	4) การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น	5) การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง	1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ	2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง	3) การเข้าร่วมประชุมสัมมนา	4) สถานการณ์จำลองบทบาทสมมติ	5) การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม	6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ
1. ด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	PNI <sub>modified</sub>	0.029	0.046	0.093	0.077	0.136	0.158	0.071	0.137	0.124	0.094	0.104
	การจัดลำดับ	11	10	7	8	3	1	9	2	4	6	5
2. ด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัด และประเมินผล	PNI <sub>modified</sub>	0.060	0.051	0.090	0.090	0.133	0.150	0.079	0.145	0.130	0.116	0.123
	การจัดลำดับ	10	11	7	7	3	1	9	2	4	6	5
3. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	PNI <sub>modified</sub>	0.045	0.051	0.103	0.089	0.127	0.140	0.079	0.136	0.124	0.100	0.109
	การจัดลำดับ	11	10	6	8	3	1	9	2	4	7	5
4. ด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	PNI <sub>modified</sub>	0.036	0.034	0.081	0.082	0.130	0.136	0.064	0.142	0.115	0.110	0.123
	การจัดลำดับ	10	11	8	7	3	2	9	1	5	6	4
5. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	PNI <sub>modified</sub>	0.045	0.043	0.081	0.082	0.124	0.137	0.081	0.148	0.112	0.113	0.115
	การจัดลำดับ	10	11	8	7	3	2	8	1	6	5	4
6. ด้านการบริหารจัดการและการนิเทศ	PNI <sub>modified</sub>	0.036	0.034	0.068	0.074	0.122	0.122	0.061	0.138	0.104	0.110	0.109
	การจัดลำดับ	10	11	8	7	2	2	9	1	6	4	5
7. ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน	PNI <sub>modified</sub>	0.038	0.039	0.086	0.082	0.122	0.134	0.084	0.142	0.124	0.113	0.115
	การจัดลำดับ	11	10	7	9	4	2	8	1	3	6	5
8. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนว	PNI <sub>modified</sub>	0.036	0.050	0.084	0.087	0.124	0.145	0.071	0.140	0.115	0.113	0.107
	การจัดลำดับ	11	10	8	7	3	1	9	2	4	5	6
9. ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการ	PNI <sub>modified</sub>	0.022	0.027	0.086	0.074	0.112	0.139	0.086	0.133	0.118	0.107	0.109
	การจัดลำดับ	11	10	7	9	4	1	7	2	3	6	5



จากตารางที่ 26 สรุปลำดับความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ของวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดไปหามากที่สุด ได้ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย 3 ลำดับแรก คือ

- 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.158$ )
- 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.137$ )
- 3) การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.136$ )

2. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย 3 ลำดับแรก คือ

- 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.150$ )
- 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.145$ )
- 3) การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.133$ )

3. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 3 ลำดับแรก คือ

- 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.140$ )
- 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.136$ )
- 3) การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.127$ )

4. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย 3 ลำดับแรก คือ

- 1) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.142$ )
- 2) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.136$ )
- 3) การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.130$ )

5. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย 3 ลำดับแรก คือ

- 1) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.148$ )
- 2) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.137$ )
- 3) การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.124$ )

6. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย 3 ลำดับแรก คือ

- 1) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (PNImodified = 0.138)
- 2) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (PNImodified = 0.122)
- 3) การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (PNImodified = 0.122)

7. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย 3 ลำดับแรก คือ

- 1) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (PNImodified = 0.142)
- 2) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (PNImodified = 0.134)
- 3) สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ (PNImodified = 0.124)

8. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว 3 ลำดับแรก คือ

- 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (PNImodified = 0.145)
- 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (PNImodified = 0.140)
- 3) การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (PNImodified = 0.124)

9. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย 3 ลำดับแรก คือ

- 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (PNImodified = 0.139)
- 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (PNImodified = 0.133)
- 3) สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ (PNImodified = 0.118)

4.4 การออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

4.4.1 แนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

นำเสนอผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษาเอกสารเพิ่มเติมเพื่อให้ได้แนวคิดในการออกแบบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง และได้ศึกษาเอกสารเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพและการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำข้อสรุปที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ซึ่งมีผลการศึกษาดังต่อไปนี้

#### 4.4.1.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2 ท่าน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งสรุปรายละเอียดข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์ได้ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

ข้อมูลพื้นฐาน	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5
วุฒิการศึกษา สูงสุด	ปริญญาเอก	ปริญญาเอก	ปริญญาเอก	ปริญญาเอก	ปริญญาเอก
ตำแหน่งงานใน ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการ กลุ่มพัฒนาผู้นำ	ผู้อำนวยการ แผนกอนุบาล	อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัย	อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัย	อาจารย์พิเศษ
ความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน	การพัฒนาผู้นำ	การศึกษา ปฐมวัย	การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ	การศึกษา ปฐมวัย	การบริหาร ทรัพยากรบุคคล
ประสบการณ์ใน การทำงาน	มากกว่า 20 ปี	มากกว่า 20 ปี	มากกว่า 10 ปี	มากกว่า 10 ปี	มากกว่า 20 ปี

#### 4.4.1.2 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิด สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยแบ่งประเด็นการสัมภาษณ์ตามผลการศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน และผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยเลือกระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนต่ำที่สุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย 3) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 4) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย และ 5) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย และรูปแบบการพัฒนาช่วงเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งมีวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ 2) การประชุม ฝึกอบรม สัมมนา และ 3) การสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง มาจัดทำแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยสรุปรายละเอียดผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิได้ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	ข้อสรุป
<b>1. ลักษณะหรือวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้วิธีการเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ</b>					
<p>- จัดให้มีคอร์สเรียนหรือมีวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ ในช่วงแรกของการพัฒนา (ภาคทฤษฎี)</p> <p>- จัดได้ทั้งในรูปแบบ Online และ On-site เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้</p> <p>ทุกที่ ทุกเวลา ตามความต้องการ</p>	<p>- จัดให้มีคอร์สเรียนที่เพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก โดยเฉพาะคนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล และสามารถ Reun ได้</p> <p>ตลอดเวลา</p> <p>- จัดให้มีวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักมาบรรยายให้ความรู้</p> <p>- จัดให้มีเอกสารหรือ PowerPoint ประกอบการบรรยาย เพื่อให้ผู้เรียนได้ทบทวนตลอดเวลา</p> <p>- จัดทำคลิปวิดีโอให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนรู้ตามความสนใจ</p>	<p>- ให้ความสำคัญเป้าหมายของการเรียนรู้ก่อนวิธีการพัฒนา</p> <p>- เน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพในแต่ละด้าน</p> <p>- การเรียนควรจัดเป็นรูปแบบ Online และ On-site</p>	<p>- จัดเป็นคอร์สเรียนที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย และสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา</p>	<p>- ควรกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาให้ชัดเจนว่าต้องการให้ผู้บริหารเป็นอย่างไร (Outcome) จึงจะรู้ว่าควรให้ความรู้ อะไรบ้างเพื่อให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาตามที่ต้องการ แล้วจึงมากำหนดสัดส่วนของการพัฒนา ด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสม</p> <p>- ควรจัดให้มีการศึกษาแบบ Self-learning หรือมีการทำ Pre-work ควบคู่ไปด้วย ก่อนเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมพัฒนา</p>	<p>1) มุ่งเน้นเป้าหมายของการเรียนรู้ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละด้านให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนา</p> <p>2) จัดคอร์สเรียนเป็นแบบคอร์สสั้น ๆ มีทั้งรูปแบบ Online และ On-site ผสมผสานกัน โดยเน้นรูปแบบ Online เป็นหลัก เพื่อให้ผู้บริหารเข้าถึงการเรียนรู้ได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว และสามารถทบทวนบทเรียนได้ตลอดเวลา</p> <p>3) จัดทำเอกสารหรือ PowerPoint ประกอบการบรรยาย</p> <p>4) ในช่วงเริ่มต้นของการพัฒนา ควรจัดให้มีการบรรยายความรู้ให้กับผู้บริหารก่อน และจัดวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้</p> <p>5) ให้ผู้บริหารศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) หรือมีการทำ Pre-work ควบคู่ไปด้วย ก่อนเข้ารับการศึกษาอบรม</p>
<b>2. ลักษณะหรือวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้วิธีการประชุม ฝึกอบรม สัมมนา</b>					
<p>- จัดการประชุม ฝึกอบรม สัมมนาให้กับผู้บริหารโรงเรียนในรูปแบบผสมผสาน โดยเน้นรูปแบบ On-site เป็นหลัก</p> <p>- มุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้แบบ Active learning เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทั้งจากการแสดงความคิดเห็น การนำเสนอ งาน การตัดสินใจ และการสะท้อนคิด</p>	<p>- การประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ต้องเน้นให้ผู้เข้าร่วมเกิด</p> <p>1) การมีส่วนร่วม (Involvement)</p> <p>2) การติดต่อกัน (Connected) อย่างต่อเนื่อง</p> <p>3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Reflect)</p> <p>- เน้นการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะ</p> <p>- สร้าง Webboard หรือ กลุ่ม line ให้ผู้เข้าร่วมอบรมส่งผลงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน</p> <p>- การประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ในเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อลดการออกนอกพื้นที่ของผู้บริหารโรงเรียน</p>	<p>- การฝึกอบรม ควรมีการทบทวนประเด็นจากที่เคยเรียนในคอร์สเรียนมาแล้ว และมีการฝึกปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดทักษะ</p>	<p>- ไม่มีการลงมือปฏิบัติจริง หรือมีสถานการณ์จำลอง เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ฝึกการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ</p> <p>- จัดให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยการมอบหมายงานกลับไปทำ โดยจัดเป็นกลุ่มเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>- จัดให้มีการมอบหมายงานกลับไปทำ หรือให้เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติจริงหลังจากการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาสมรรถนะของตน</p>	<p>1) การประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ควรมีการทบทวนประเด็นจากที่เคยเรียนในคอร์สเรียนมาก่อน และมีการฝึกปฏิบัติจริง เช่น การสร้างสถานการณ์จำลอง เพื่อให้เกิดทักษะ</p> <p>2) จัดการฝึกอบรมในรูปแบบ Online หรือ On-site โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้แบบ Active learning ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การแสดงความคิดเห็น การนำเสนอ งาน การตัดสินใจ และการสะท้อนคิด</p> <p>3) จัดให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยการมอบหมายงานให้กลับไปทำ และจัดเป็นกลุ่มเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมี การติดตามผลอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4) สร้างช่องทางในการติดต่อสื่อสาร เช่น เพจ Facebook Website Webboard หรือ กลุ่ม line ให้ผู้เข้าร่วมอบรมส่งผลงาน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน</p>

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	ข้อสรุป
<b>3. ลักษณะหรือวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้วิธีการสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยง</b>					
<p>- จัดให้มีวิทยากรหรือที่ปรึกษาประจำกลุ่ม ซึ่งมาจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ เพื่อมาดูแลและให้คำปรึกษา เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนทำงานหรือโครงการที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ</p> <p>- จัดให้มีศึกษานิเทศก์ในเขตพื้นที่การศึกษามาเป็นโค้ชหรือพี่เลี้ยงให้กับผู้บริหารโรงเรียนในการทำงานจริงด้วย</p>	<p>- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดทำกลุ่มสำหรับติดตามการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยจัดให้มีระบบการติดตาม และคอยให้คำปรึกษา หรือคำแนะนำแก่ผู้บริหารโรงเรียน</p>	<p>- การสอนงาน (Coaching) เน้นการสอนงานให้กับผู้บริหารโรงเรียน และการชวนให้ผู้บริหารตั้งเป้าหมาย และหากระบวนการ เพื่อไปสู่ความสำเร็จ</p> <p>- การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำจากประสบการณ์</p> <p>- ผู้บริหารต้องมีการฝึกปฏิบัติจริง และให้ Coach และ Mentor ให้คำแนะนำและการสะท้อนคิดจากการฝึกปฏิบัติจริง</p> <p>- Coach และ Mentor ควรมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง</p> <p>- ควรฝึกศึกษานิเทศก์ให้มีความเชี่ยวชาญเพื่อมาเป็น Coach และ Mentor ให้กับผู้บริหารโรงเรียน</p>	<p>- ผู้บริหารโรงเรียนควรมี Coach หรือ Mentor คอยให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาระหว่างการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือการปฏิบัติงานจริง</p>	<p>- จัดให้มีการสอนงาน และการให้คำปรึกษา ระหว่างการปฏิบัติงานจริง</p>	<p>1) จัดให้มีวิทยากรหรือที่ปรึกษาประจำกลุ่มในการฝึกอบรมสัมมนา ซึ่งมาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ หรือศึกษานิเทศก์ เพื่อมาดูแลและให้คำปรึกษา กับผู้บริหารโรงเรียนในการทำงานหรือโครงการที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ</p> <p>2) จัดให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการฝึกปฏิบัติงานจริง และให้มี Coach และ Mentor คอยให้คำแนะนำในระหว่างการฝึกปฏิบัติ รวมถึงมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง</p> <p>3) จัดให้มีระบบหรือกลุ่มในการติดตามการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน และให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำแก่ผู้บริหารโรงเรียน และให้ผู้บริหารโรงเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน</p>
<b>4. การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย</b>					
	<p>- เน้นเนื้อหาเรื่องพัฒนาการตามช่วงวัยของเด็ก และการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย เพื่อให้เห็นความสำคัญและสามารถดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยได้อย่างถูกต้อง</p>		<p>- จัดให้มีคอร์สเรียนมาก่อนวิธีการพัฒนาอื่น ๆ</p> <p>- จัดสัดส่วนการพัฒนา ระหว่างภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ให้มีความเหมาะสม (50/50)</p>		<p>1) จัดให้มีคอร์สเรียนมาก่อนวิธีการพัฒนาอื่น ๆ</p> <p>2) เน้นเนื้อหาเรื่องพัฒนาการตามช่วงวัยของเด็ก และการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย เพื่อให้เห็นความสำคัญและสามารถดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยได้อย่างถูกต้อง</p> <p>3) จัดสัดส่วนการพัฒนา ระหว่างภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ให้มีความเหมาะสม (ควรมีสัดส่วนเท่ากัน)</p>
<b>5. การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย</b>					
	<p>- เน้นการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะ เช่น ฝึกการสังเกตจากภาพนิ่ง วิดีโอ และให้บันทึกรายละเอียดของ</p>	<p>- เน้นการฝึกปฏิบัติจริง เช่น การสังเกต การวัด และประเมินพัฒนาการ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดทักษะ</p>	<p>- จัดให้มีคอร์สเรียนมาก่อนวิธีการพัฒนาอื่น ๆ</p> <p>- ให้แยกเนื้อหาเรื่อง การคัดกรองกับการประเมินผลออกจากกัน</p>		<p>1) จัดให้มีคอร์สเรียนมาก่อนวิธีการพัฒนาอื่น ๆ</p> <p>2) ควรแยกเนื้อหาการคัดกรองกับการประเมินผลออกจากกัน โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริง</p>

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	ข้อสรุป
	สิ่งที่เห็น หรือให้นึกถึง ภาพ เช่น เหยี่ยว และ ให้บันทึกภาพลงไป รวมถึงฝึกการวัดและ ประเมินพัฒนาการเด็ก		เนื่องจากบางคน สามารถประเมิน พัฒนาการเด็กได้ดี แต่ไม่สามารถคัดกรอง เด็กได้ - ให้มีการฝึกปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดทักษะ - เน้นการประเมิน พัฒนาการเด็กตาม สภาพจริง - จัดสัดส่วนการพัฒนา ระหว่างภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ให้มี ความเหมาะสม (30/70)		3) เน้นการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะ เช่น การสังเกต และการวัดและประเมิน พัฒนาการ 4) จัดสัดส่วนการพัฒนาระหว่าง ภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ให้มีความ เหมาะสม (ควรจัดสัดส่วนภาคปฏิบัติ มากกว่าภาคทฤษฎี)
<b>6. การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย</b>					
	- เน้นให้ผู้บริหาร โรงเรียนเข้าใจหลักสูตร และการจัด ประสบการณ์การ เรียนรู้สำหรับเด็ก ปฐมวัย และสามารถ บริหารจัดการให้ครูวัด และประเมินผลเด็กได้ อย่างเหมาะสม โดยเน้น ว่า “สอนอย่างไรต้อง ประเมินเด็กอย่างนั้น”		- จัดให้มีคอร์สเรียนมา ก่อนวิธีการพัฒนาอื่น ๆ - การพัฒนาหลักสูตร เป็นเรื่องใหญ่ ควรแยก หัวข้อออกมา - จัดเนื้อหาเรื่อง สภาพแวดล้อมการ เรียนรู้ลงไปในแต่ละ แนวทางการจัดการ เรียนรู้ เพื่อให้ สอดคล้องกับปรัชญา ของแนวทางนั้น ๆ - จัดสัดส่วนการพัฒนา ระหว่างภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ให้มี ความเหมาะสม (60/40)		1) จัดให้มีคอร์สเรียนมาก่อนวิธีการ พัฒนาอื่น ๆ 2) แยกเนื้อหาการพัฒนาหลักสูตร ออกมาเป็นหัวข้อหนึ่ง 3) จัดเนื้อหาเรื่องสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ ไว้ในแนวทางการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้ สอดคล้องกับปรัชญาของแต่ละแนวทาง 4) เน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจ หลักสูตรและการจัดประสบการณ์การ เรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย และสามารถ บริหารจัดการให้ครูวัดและประเมินผล เด็กได้อย่างเหมาะสม 5) จัดสัดส่วนการพัฒนา ระหว่างภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ให้มีความ เหมาะสม (ควรจัดสัดส่วนภาคปฏิบัติ มากกว่าภาคทฤษฎี)
<b>7. การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย</b>					
- ให้ผู้บริหารโรงเรียน แสดงออกถึงภาวะผู้นำ ในการทำงานร่วมกับ องค์กร หน่วยงาน หรือชุมชนเพื่อให้มี ส่วนร่วมในการพัฒนา เด็กปฐมวัย และส่งเสริม ให้ครูและบุคลากรใน โรงเรียนดำเนินการตาม แนวทางต่าง ๆ ได้อย่าง ถูกต้องและเหมาะสม	- เน้นให้ผู้บริหาร โรงเรียนมีความรู้ ความสามารถในการ เป็นผู้นำด้านการ บริหารจัดการโรงเรียน และการศึกษาปฐมวัย	- เน้นการฝึกปฏิบัติจริง มากกว่าการเรียนใน คอร์สเรียน	- เน้นการฝึกปฏิบัติจาก การทำงานจริง มากกว่าภาคทฤษฎี	- การมีภาวะผู้นำทาง การศึกษาปฐมวัย จำเป็นต้องศึกษา แนวโน้มการ เปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลา จึงต้องฝึก ให้ผู้บริหารโรงเรียนมี การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยตนเองอยู่เสมอ - จัดให้มีการพัฒนา แบบ Job shadowing เพื่อจะได้เรียนรู้มุมมอง ต่าง ๆ จากผู้บริหาร	1) ฝึกให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ ด้วยตนเองอยู่เสมอ เนื่องจาก จำเป็นต้องศึกษาแนวโน้มการ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา 2) ฝึกให้ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำ ในการทำงานร่วมกับครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานอื่น และส่งเสริมให้ครู และบุคลากรในโรงเรียนดำเนินการตาม แนวทางต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและ เหมาะสม 3) ฝึกให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็น ผู้นำด้านการบริหารจัดการโรงเรียนและ การศึกษาปฐมวัย

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	ข้อสรุป
				โรงเรียนที่ประสบ ความสำเร็จ	4) เน้นการฝึกปฏิบัติจริงผ่านการทำงานมากกว่าการเรียนในคอร์สเรียน 5) จัดให้มีการพัฒนาแบบ Job shadowing เพื่อจะได้เรียนรู้มุมมองต่าง ๆ จากผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบ ความสำเร็จ
<b>8. การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย</b>					
- ให้ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำรายงานเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มานำเสนอ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้คำแนะนำว่าควรจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะอะไรบ้าง เพื่อให้เป็นไปตามเส้นทางความก้าวหน้าตามที่ต้องการ	- เน้นให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิเด็กมาเป็นอันดับแรก	- สร้างให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นวิทยากรให้ความรู้ทางด้านปฐมวัย และให้มีการเก็บประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	- เน้นการฝึกปฏิบัติจากการทำงานจริงมากกว่าภาคทฤษฎี	- จัดให้มีการพัฒนาแบบ Job shadowing เพื่อจะได้เรียนรู้มุมมองต่าง ๆ จากผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบ ความสำเร็จ	1) เน้นให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิเด็ก 2) เน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย 3) ฝึกให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเป็นวิทยากรในการถ่ายทอดความรู้และการบริหารงานด้านปฐมวัย ให้กับครูบุคลากรในโรงเรียน และเพื่อนร่วมวิชาชีพ 4) เน้นการฝึกปฏิบัติจากการทำงานจริง 5) จัดให้มีการพัฒนาแบบ Job shadowing เพื่อจะได้เรียนรู้มุมมองต่าง ๆ จากผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบ ความสำเร็จ
<b>9. รูปแบบหรือวิธีการพัฒนาที่มีความเหมาะสมและสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน</b>					
- เสนอรูปแบบการพัฒนาแบบ Blended learning คือ การผสมผสานทั้ง 3 วิธีเข้าด้วยกัน โดยเน้นการฝึกปฏิบัติจริง และการมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน และใช้ทั้งรูปแบบ Online และ On-site เข้ามาช่วยในการพัฒนา - จัดให้มีการศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการด้านการศึกษাপฐมวัย และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน	- ควบคุมจัดให้คอร์สสั้น ๆ สำหรับพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ Beginner Intermediate Advance ในแต่ละเรื่องควรมีการอบรมให้เสร็จภายใน 1 วัน โดยมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอยู่ด้วยกัน - สร้างกลยุทธ์ให้ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม - ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอและให้ความสำคัญกับผลงานวิชาการ และการเข้าร่วมงานประชุมวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับชาติและนานาชาติ	- จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในองค์กรและนอกองค์กรที่มีคุณค่าและสร้างการพัฒนาได้อย่างยั่งยืน - จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน - Learning transfer ให้เกิดการส่งต่อการเรียนรู้ไปสู่ชีวิตจริง - การศึกษาดูงานถือเป็นทางลัดในการพัฒนาอย่างหนึ่ง	- สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	- จัดการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Learning) ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาในการพัฒนา	1) จัดให้มีรูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended learning) ทั้ง 3 วิธี ได้แก่ การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ การประชุม ฝึกอบรมสัมมนา การสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาในการพัฒนา โดยใช้ทั้งรูปแบบ Online และ On-site เข้ามาช่วยในการพัฒนา 2) จัดคอร์สการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในระยะสั้น และให้การฝึกอบรมแต่ละเรื่องจบภายในวันเดียว 3) จัดให้มีการศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการด้านการศึกษাপฐมวัยในระหว่างการพัฒนา 4) จัดให้มีการพัฒนาแบบ Job shadowing คือ การให้ผู้บริหารโรงเรียนไปเรียนรู้วิธีการทำงานจากผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบในระหว่างการพัฒนา ซึ่งสามารถถ่ายทอดประสบการณ์และให้คำแนะนำจากการปฏิบัติงานจริงได้

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	ข้อสรุป
	- จัดให้มีการพัฒนาแบบ Job shadowing คือ การให้ผู้บริหารโรงเรียนไปเรียนรู้วิธีการทำงานจากผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ หรือผู้ที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ดี โดยสามารถถ่ายทอดประสบการณ์และให้คำแนะนำจากการปฏิบัติงานจริงได้				5) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน หรือสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 6) ให้ผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วมประชุมวิชาการด้านปฐมวัยทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถด้านปฐมวัยอยู่เสมอ
<b>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</b>					
<b>1) การร่างนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ</b>					
- <u>ควรแยกความ</u> สามารถทั้ง 5 ด้านออกจากกัน เนื่องจากมีรายละเอียดในการพัฒนาที่แตกต่างกัน โดยสามารถพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย และความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย ไปพร้อมกันได้ - ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เพื่อช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง - <u>ควรมีวิธีการ</u> ขั้นตอน และระยะเวลาการพัฒนารวมที่ชัดเจน - <u>จัดให้มีความร่วมมือ</u> กับหน่วยงานหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อมาช่วยพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน	- <u>สามารถจัดให้มีการพัฒนาทั้ง 5 ด้าน</u> ไปพร้อม ๆ กันได้ - <u>จัดขั้นตอนการพัฒนา</u> ให้เป็นระบบเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะให้กับผู้บริหารโรงเรียนและมีขอบเขตระยะเวลาการพัฒนาที่ชัดเจน ไม่นานจนเกินไป - <u>สร้างความร่วมมือกับ</u> องค์กรที่มีศักยภาพหรือเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ มาช่วยพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน	- สามารถแบ่งกลุ่มการพัฒนาเป็น 5 ด้าน หรือแบ่งเป็น 2 หรือ 3 กลุ่มในการพัฒนาไปด้วยกัน - <u>จัดให้มีการพัฒนาแบบ</u> ครรสรเรียนก่อน และให้มีการ follow up จากนั้นจึงจัดสัมมนาเพิ่มเติมให้ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจมากขึ้น - สร้าง Career path โดยให้มีการพัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ระหว่างอยู่ในตำแหน่ง (2-3 ปี) ไปสู่ขั้น advance (5 ปี) โดยพัฒนาผู้บริหารให้เป็น Trainer ได้ - <u>ร่วมมือกับหน่วยงาน</u> พัฒนาอื่น ๆ ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน	- <u>สร้าง Module</u> ในการพัฒนาความสามารถทั้ง 5 ด้าน โดยจัดการพัฒนาเป็นเรื่อง ๆ ไป แต่อาจจะจัดบางเรื่องรวมกันได้ - <u>จัดสัดส่วนการพัฒนา</u> แต่ละเรื่องให้มีทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติอย่างเหมาะสม	- สร้างแนวคิดใหม่หรือนวัตกรรมจากการศึกษาค้นคว้า Literature review ประกอบ - <u>จัดทำแผนการพัฒนา</u> ให้เป็นรูปธรรมชัดเจน โดยจัดทำเป็นเส้นทางการพัฒนา (Development Journey) ในแต่ละด้าน โดยให้มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาของแต่ละด้านที่ชัดเจน - <u>มีขั้นตอนการพัฒนาที่ชัดเจน</u> เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะในด้านนั้น ๆ - <u>จัดให้มีการใช้</u> เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการเรียนรู้ เพื่อช่วยเสริมวิธีการพัฒนาให้มีรูปแบบที่ทันสมัย มีความเป็นนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น และช่วยให้การพัฒนามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น - <u>สร้างความร่วมมือ</u> ระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดภาคีเครือข่ายในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับมหาวิทยาลัยในท้องถิ่น	1) แยกรายละเอียดหรือเนื้อหาในการพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ออกจากกัน เนื่องจากมีรายละเอียดในการพัฒนาที่แตกต่างกัน แต่สามารถพัฒนาไปพร้อม ๆ กันได้ 2) จัดเป็น Module ในการพัฒนาแต่ละด้าน 3) จัดสัดส่วนเนื้อหาในการพัฒนาแต่ละด้าน ให้มีทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติอย่างเหมาะสม 4) จัดทำแผนการพัฒนาให้เป็นรูปธรรมชัดเจน โดยจัดทำเป็น Journey Development Program ในแต่ละด้าน โดยให้มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาของแต่ละด้านที่ชัดเจน 5) จัดให้มีขั้นตอนหรือกระบวนการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะตามเป้าหมาย 6) จัดให้มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การประชุมสัมมนาผ่านทางออนไลน์ ห้องเรียนเสมือนจริง 7) สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดภาคีเครือข่ายในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน



ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	ข้อสรุป
<b>2) การประเมินผล</b>					
- ควรจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาจาก 1) งาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วม 2) การสะท้อนความคิดเห็นจากวิทยากร โค้ช และพี่เลี้ยง 3) บันทึกการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน 4) การสะท้อนผลการเรียนรู้จากผู้บริหารโรงเรียน และการนำไปประยุกต์ใช้	- จัดทำสมุด Reflect สำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา โดยจัดทำเป็นตาราง เพื่อให้เขียนแสดงความรู้สึกร่วมกัน เข้าร่วมกิจกรรม เช่น คุณได้ทำอะไรไปแล้วบ้าง และคุณจะไปประยุกต์ใช้อย่างไร	- จัดให้มีแบบประเมินก่อน-หลัง ที่ได้รับการพัฒนา หรือประเมินระหว่างทางพัฒนา โดยการติดตามผลระหว่างทำกิจกรรม การสะท้อน Feedback แบบ 360 องศา	- ควรมีการประเมินความรู้ความเข้าใจประกอบด้วย 1) แบบทดสอบวัดความรู้ก่อน-หลังเรียน 2) แบบ Checklist ให้ประเมินสมรรถนะตนเอง 3) การประเมินแบบ 360 องศา จากวิทยากร เพื่อนร่วมงาน พี่เลี้ยง และตนเอง โดยการสะท้อนคิด	- จัดให้มีการประเมินผลการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียนใน แต่ละชั้นตอน	1) จัดให้มีการประเมินผลการพัฒนา หลังจากได้รับการพัฒนาในแต่ละชั้นตอน โดยประเมินผลได้จาก - งาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วม - แบบทดสอบวัดความรู้ก่อน-หลังเรียน - แบบ Checklist การประเมินสมรรถนะ - การประเมินแบบ 360 องศา โดยการสะท้อนคิดจากวิทยากร โค้ช พี่เลี้ยง เพื่อนร่วมงาน และตนเอง - บันทึกการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

**ตารางที่ 29 สรุปแนวทางในการออกแบบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ**

การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน	แนวทางในการออกแบบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ
<b>รูปแบบและวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน</b>	
รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	- จัดให้มีรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนแบบผสมผสาน (Blended learning) ระหว่างการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน และการพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนา ได้แก่ 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ 2) การประชุม ฝึกอบรม สัมมนา 3) การสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยง โดยจัดสัดส่วนการพัฒนาแต่ละวิธีให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ เนื้อหา และบริบทของการพัฒนา  - จัดให้มีการพัฒนาแบบ Hybrid learning คือ การพัฒนาในสภาพแวดล้อมแบบผสมผสาน ทั้งรูปแบบ Online และ Offline โดยใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการพัฒนา เช่น Online meeting, Video clip, Live-streaming, Webinars, LinkedIn Learning, Virtual classroom
การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้วิธีการเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ	- มุ่งเน้นเป้าหมายของการเรียนรู้ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละด้านให้ชัดเจน  - จัดคอร์สเรียนในแต่ละด้านเป็นแบบคอร์สระยะสั้น โดยเน้นรูปแบบ Online เป็นหลัก เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนเข้าถึงการเรียนรู้ได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว และสามารถทบทวนบทเรียนได้ตลอดเวลา

การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน	แนวทางในการออกแบบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรจัดคอร์สเรียนในช่วงเริ่มต้นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยการบรรยายให้ความรู้จากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ</li> <li>- จัดทำเอกสารหรือ PowerPoint ประกอบการบรรยาย เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทบทวนเนื้อหาได้ตลอดเวลา</li> <li>- ให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) หรือมีการทำ Pre-work ควบคู่ไปด้วย ระหว่างการเรียนในคอร์สเรียนหรือก่อนเข้ารับการฝึกอบรมในขั้นตอนต่อไป</li> </ul>
การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้วิธีการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดการประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ในรูปแบบผสมผสานทั้งแบบ Online และ On-site โดยมุ่งเน้นให้มีการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การแสดงความคิดเห็น การนำเสนองาน การตัดสินใจ และการสะท้อนคิด รวมทั้งเน้นการลงมือปฏิบัติจริงโดยการสร้างสถานการณ์จำลอง</li> <li>- จัดคอร์สการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในระยะสั้น และให้การฝึกอบรมแต่ละเรื่องจบภายในวันเดียว</li> <li>- จัดให้มีการทบทวนประเด็นจากบทเรียนก่อนเริ่มการฝึกอบรม เพื่อเน้นประเด็นสำคัญและสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารโรงเรียนมากยิ่งขึ้น</li> <li>- จัดสัดส่วนการพัฒนาระหว่างภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ให้ความสำคัญเหมาะสมกับเรื่องที่ต้องการพัฒนา</li> <li>- จัดให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยการมอบหมายงานให้กลับไปทำทั้งแบบเดี่ยวและแบบกลุ่ม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- สร้างช่องทางในการติดต่อสื่อสาร เช่น เพจ Facebook Website Webboard หรือ กลุ่ม line ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้ส่งผลงาน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน</li> </ul>
การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้วิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดให้มีวิทยากรหรือที่ปรึกษาประจำกลุ่มในการฝึกอบรมสัมมนา ซึ่งมาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ หรือศึกษานิเทศก์ด้านปฐมวัย และการบริหารสถานศึกษา เพื่อมาดูแลและให้คำปรึกษากับผู้บริหารโรงเรียนในการทำงานหรือโครงการที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ</li> </ul>

การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน	แนวทางในการออกแบบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดให้มีการพัฒนาในแต่ละด้านโดยการมอบหมายงานให้ฝึกปฏิบัติจริงไปพร้อม ๆ กัน โดยให้มี Coach และ Mentor คอยให้คำแนะนำในระหว่างการฝึกปฏิบัติจริง และให้มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>
รูปแบบหรือวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพิ่มเติม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน</li> <li>- การศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการด้านการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- การพัฒนาแบบ Job shadowing เป็นการเรียนรู้วิธีการทำงานจากผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ</li> <li>- การมอบหมายงาน</li> <li>- การเข้าร่วมประชุมวิชาการด้านปฐมวัยทั้งในระดับชาติ และระดับนานาชาติ</li> </ul>
<b>การพัฒนาสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ</b>	
การพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดให้มีคอร์สเรียนมาก่อนวิธีการพัฒนาอื่น ๆ</li> <li>- เน้นเนื้อหาเรื่องพัฒนาการตามช่วงวัยของเด็ก และการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย เพื่อให้เห็นความสำคัญและสามารถดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยได้อย่างถูกต้อง</li> <li>- จัดสัดส่วนเนื้อหาการพัฒนาระหว่างภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ให้มีความเหมาะสม (ควรมีสัดส่วนเท่ากัน)</li> </ul>
การพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดให้มีคอร์สเรียนมาก่อนวิธีการพัฒนาอื่น ๆ</li> <li>- แยกเนื้อหาการคัดกรองกับการประเมินผลออกจากกัน โดยเน้นการประเมินเด็กตามสภาพจริง</li> <li>- เน้นการฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะ เช่น การสังเกต และการวัดและประเมินพัฒนาการ</li> <li>- จัดสัดส่วนเนื้อหาการพัฒนาระหว่างภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ให้มีความเหมาะสม (ควรจัดสัดส่วนภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎี)</li> </ul>
การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดให้มีคอร์สเรียนมาก่อนวิธีการพัฒนาอื่น ๆ</li> <li>- แยกเนื้อหาการพัฒนาหลักสูตรออกมาเป็นหนึ่งหัวข้อ</li> <li>- จัดเนื้อหาเรื่องสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ไว้ในแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญาของแต่ละแนวทาง</li> </ul>

การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน	แนวทางในการออกแบบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจหลักสูตรและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย และสามารถบริหารจัดการให้ครูวัดและประเมินผลเด็กได้อย่างเหมาะสม</li> <li>- จัดสัดส่วนเนื้อหาการพัฒนาระหว่างภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ให้มีความเหมาะสม (ควรจัดสัดส่วนภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎี)</li> </ul>
การพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เน้นการฝึกปฏิบัติจริงผ่านการทำงานมากกว่าการเรียนในคอร์สเรียน</li> <li>- เน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยตนเอง อยู่เสมอ เนื่องจากจำเป็นต้องศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา</li> <li>- เน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกับครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานอื่น และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน ดำเนินการตามแนวทางต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม</li> <li>- เน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- จัดให้มีการพัฒนาแบบ Job shadowing เพื่อจะได้เรียนรู้มุมมองต่าง ๆ จากผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ</li> </ul>
การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เน้นการฝึกปฏิบัติจากการทำงานจริง</li> <li>- เน้นให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิเด็ก</li> <li>- เน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย</li> <li>- ฝึกให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเป็นวิทยากรในการถ่ายทอดความรู้และการบริหารงานด้านปฐมวัย ให้กับครู บุคลากรในโรงเรียน และเพื่อนร่วมวิชาชีพ</li> <li>- จัดให้มีการพัฒนาแบบ Job shadowing เพื่อจะได้เรียนรู้มุมมองต่าง ๆ จากผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ</li> </ul>
การร่วมนวัตกรรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดเป็น Module ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยแบ่งเนื้อหาในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนออกเป็น 5 ด้าน เนื่องจากมีรายละเอียดในการพัฒนาที่แตกต่างกัน แต่สามารถจัดให้มีการพัฒนาในแต่ละด้านไปพร้อม ๆ กันได้</li> <li>- จัดสัดส่วนเนื้อหาในการพัฒนาแต่ละด้าน ให้มีทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ อย่างเหมาะสม</li> </ul>

การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน	แนวทางในการออกแบบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนการพัฒนาให้เป็นรูปธรรมชัดเจน โดยจัดทำเป็นเส้นทางการพัฒนา (Development Journey) ในแต่ละด้าน โดยให้มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาของแต่ละด้านที่ชัดเจน</li> <li>- จัดให้มีขั้นตอนหรือกระบวนการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะตามเป้าหมาย</li> <li>- จัดให้มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การประชุม สัมมนาผ่านทางออนไลน์ ห้องเรียนเสมือนจริง</li> <li>- สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดภาคีเครือข่ายในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน</li> <li>- จัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาในแต่ละด้านให้เหมาะสม โดยสามารถประเมินผลการพัฒนาได้จาก <ol style="list-style-type: none"> <li>1) งาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วม</li> <li>2) แบบทดสอบวัดความรู้ก่อน-หลังเรียน</li> <li>3) แบบ Checklist การประเมินสมรรถนะ</li> <li>4) การประเมินแบบ 360 องศา โดยการสะท้อนคิดจากวิทยากร โค้ช พี่เลี้ยง เพื่อนร่วมงาน และตนเอง</li> <li>5) บันทึกการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน</li> </ol> </li> </ul>

#### 4.4.2 การออกแบบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

จากผลการศึกษารอบแนวคิดของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ผลการศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ซึ่งเป็นผลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ซึ่งเป็นผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากผลการวิจัยมาออกแบบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ซึ่งแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ผลการออกแบบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

ข้อมูลเชิงปริมาณ		ข้อมูลเชิงคุณภาพ		การออกแบบนวัตกรรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ
ผลการศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน	ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	ผลการศึกษานโยบายการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
<p>จากผลการประเมินระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยจึงเลือกด้านที่มีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพเฉลี่ยต่ำที่สุด 5 ลำดับแรก มาพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยเรียงลำดับจากน้อยที่สุดไปหามากที่สุดได้ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย (<math>\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.55</math>)</li> <li>2) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศสำหรับเด็กปฐมวัย (<math>\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.56</math>)</li> <li>3) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย (<math>\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.53</math>)</li> <li>4) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย (<math>\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.52</math>)</li> <li>5) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย (<math>\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.51</math>)</li> </ol>	<p>จากผลการสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย ผู้วิจัยจึงคำนวณหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย ซึ่งพบว่า การพัฒนานอกเวลา การปฏิบัติงาน มีความต้องการจำเป็นสูงกว่าการพัฒนา ระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน และเลือกวิธีการพัฒนาที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา มากที่สุด 3 ลำดับแรก มาออกแบบนวัตกรรมฯ โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) การเข้าร่วมประชุม ผูกอบรม สัมมนา (<math>PNI_{modified} = 0.142</math>)</li> <li>2) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (<math>PNI_{modified} = 0.140</math>)</li> <li>3) การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง</li> </ol>	<p><u>การพัฒนาสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แบ่งเนื้อหาในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนออกเป็น 5 ด้าน เนื่องจากมีรายละเอียดในการพัฒนาที่แตกต่างกัน แต่สามารถจัดให้มีการพัฒนาในแต่ละด้านไปพร้อม ๆ กันได้</li> <li>- กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาแต่ละด้านให้ชัดเจน</li> <li>- จัดสัดส่วนเนื้อหาในการพัฒนาแต่ละด้าน ให้มีทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ อย่างเหมาะสม</li> <li>- จัดให้มีการประเมินผล การพัฒนาในแต่ละด้านให้เหมาะสม โดยสามารถประเมินผลการพัฒนาได้จาก</li> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) งาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วม</li> <li>2) แบบทดสอบวัดความรู้ก่อน-หลังเรียน</li> <li>3) แบบ Checklist</li> </ol> </ul> <p>การประเมินสมรรถนะ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4) การประเมินแบบ 360 องศา โดยการสะท้อนคิดจากวิทยากร โค้ช ที่เลี้ยงเพื่อนร่วมงาน และตนเอง</li> <li>5) บันทึกการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน</li> </ol> <p><u>รูปแบบและวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนแบบผสมผสาน (Blended learning) ระหว่างการพัฒนานอกเวลาการ</li> </ul>	<p><u>โปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน</u> (Schleicher, 2012; Rebores, 2015; Center for the Study of Child Care Employment, 2008; The NAEYC National Governing Board, 2019; สำนักงาน ก.ค.ศ., 2563; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ศึกษารูปแบบของโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนำมาใช้ในการออกแบบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน</li> </ul> <p><u>โมเดลการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน</u> (สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์, 2561; สุจิตรา พิพัฒน์พงษ์, 2564; กฤษณพล หนองสิม และ อิชชัย จิตรนันท์, 2565)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ศึกษาการจัดทำโมเดลในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน</li> </ul> <p><u>หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน</u> (สมาลี เชื้อชัย, 2558; วีระยุทธ ก้อนกัน และภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์, 2560; สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์, 2561; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563; สถาบันฝึกอบรมเอ็นเทรนนิ่ง, 2566; Jensen et al., 2017)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ศึกษารายละเอียดการจัดทำหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน</li> </ul>	<p><u>ชื่อนวัตกรรม:</u> นวัตกรรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน (School Administrator Development Innovation Based on the Concept of Professional Early Childhood Educator's Competencies in 5 Areas)</p> <p><u>ลักษณะนวัตกรรม:</u> นวัตกรรมในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนใหม่มีความรู้ความสามารถด้านปฐมวัยที่ควรได้รับการพัฒนาสูงสุด 5 ด้าน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย</li> <li>2) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศสำหรับเด็กปฐมวัย</li> <li>3) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย</li> <li>4) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย</li> <li>5) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย</li> </ol> <p>โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนา ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนา ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ</li> <li>2) การเข้าร่วมประชุม ผูกอบรม สัมมนา</li> <li>3) การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง ซึ่งเป็นแนวทางใหม่ที่เน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ สามารถบริหาร</li> </ol>


ข้อมูลเชิงปริมาณ		ข้อมูลเชิงคุณภาพ		การออกแบบนวัตกรรมการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิด สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ
ผลการศึกษาระดับ สมรรถนะนักการศึกษา ปฐมวัยมืออาชีพของ ผู้บริหารโรงเรียน	ผลการศึกษาความ ต้องการจำเป็นของ การพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนตามแนวคิด สมรรถนะนักการศึกษา ปฐมวัยมืออาชีพ	ผลการศึกษา แนวทางการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนตามแนวคิด สมรรถนะนักการศึกษา ปฐมวัยมืออาชีพ	เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง	
	(PNI <sub>modified</sub> = 0.127) ซึ่งสมรรถนะนักการ ศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ ทั้ง 5 ด้านที่ เลือกมาพัฒนาให้กับ ผู้บริหารโรงเรียน มีลำดับความต้องการ จำเป็นสูงสุด 3 ลำดับ แรกของวิธีการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องกัน	ปฏิบัติงานและการพัฒนา ระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนา ได้แก่ 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือ คอร์สเรียนต่าง ๆ 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา 3) การสอนงานและการเป็น พี่เลี้ยง โดยใช้การจัดการกิจกรรมการ พัฒนาที่หลากหลายให้ เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ เนื้อหา และบริบทในการ พัฒนา - ขั้นตอนการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียน ควรเริ่มจากการจัด คอร์สเรียนแบบออนไลน์ เพื่อให้ผู้บริหารเห็นถึง ความสำคัญ และได้พัฒนา ความรู้ความสามารถในด้าน ต่าง ๆ จากนั้นจึงเข้าสู่การ ฝึกอบรม โดยการจัดการ เรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อให้ได้รับการพัฒนาทักษะ จากนั้นจึงมอบหมายงานให้ กลับไปฝึกปฏิบัติจริง พร้อมกับ มีการพัฒนาโดยการสอนงาน และการให้คำแนะนำ คำปรึกษาอยู่เสมอ เพื่อให้เกิด สมรรถนะ จากนั้นจึงมา นำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง - จัดให้มีการพัฒนาทั้งรูปแบบ Online และ On-site เพื่อให้ เหมาะสมกับเนื้อหา บริบท และความต้องการของผู้พัฒนา <u>การร่างนวัตกรรมการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิด สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ</u>	<u>การพัฒนาสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ</u> 1) The NAEYC (2019) และ (2023) - แต่ละรัฐของอเมริกาใช้ มาตรฐานเนื้อหาของ NAEYC ในการพัฒนาสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ร่วมกัน - มีการทบทวนและ อัปเดตเนื้อหาในการพัฒนา เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ เป็นปัจจุบัน และทันต่อการ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ - จัดให้มีระบบ Coaching and Mentoring ในการ พัฒนาสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ - จัดให้มี Event และ Conference เช่น การประชุม วิชาการด้านปฐมวัยประจำปี เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน 2) Center for the Study of Child Care Employment (2008) - มีการจัดทำหลักสูตรแบบ ออนไลน์ หลักสูตรแบบตัวต่อตัว และแบบไมโครคอร์ส ในการพัฒนาสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ - จัดให้มีชุมชนผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน - จัดให้มีระบบการฝึกงาน สำหรับการพัฒนา - จัดให้มีคณะกรรมการพัฒนา วิชาชีพปฐมวัยของรัฐ เพื่อ จัดทำเอกสารองค์ความรู้ และ โปรแกรมการพัฒนาทาง วิชาชีพเป็นรายบุคคล - จัดให้มีระบบบันทึกการ พัฒนาวิชาชีพ (The Professional	จัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย ให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตาม มาตรฐานของประเทศ พร้อมทั้งช่วย ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ปฐมวัยของไทย <b>รายละเอียดของนวัตกรรม:</b> นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ 1) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้าน การส่งเสริมดูแลและพัฒนาเด็ก ปฐมวัย 2) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้าน การจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำ สารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย 3) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้าน การพัฒนาหลักสูตรและ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็ก ปฐมวัย 4) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้าน การมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย 5) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้าน การพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย โดยแต่ละโมดูลประกอบด้วย - หลักการ - จุดมุ่งหมาย - เนื้อหา - ระยะเวลา - รูปแบบและวิธีการพัฒนา - การวัดและประเมินผล <b>องค์ประกอบของความสำเร็จในการ พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิด สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมือ อาชีพ</b> ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แผนการพัฒนา (Development Plan) ควรมีแผนการพัฒนาที่เป็น รูปธรรมชัดเจน โดยจัดทำเป็น Development Journey ในการ พัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงให้เห็น ถึงรูปแบบ ขั้นตอนหรือวิธีการ

ข้อมูลเชิงปริมาณ		ข้อมูลเชิงคุณภาพ		การออกแบบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ
ผลการศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน	ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	ผลการศึกษานโยบายการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดเป็นโมดูล (Module) ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 ด้าน</li> <li>- จัดทำแผนการพัฒนา โดยจัดทำเป็นเส้นทางการพัฒนา Development Journey เพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรมชัดเจน</li> <li>- จัดให้มีขั้นตอนหรือกระบวนการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะตามเป้าหมาย</li> <li>- จัดให้มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด</li> <li>- สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดภาคีเครือข่ายในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด</li> </ul>	<p>Development Record, PDR) และมีการให้ใบรับรองแก่ผู้ได้รับการพัฒนา</p> <p>3) California Department of Education &amp; First 5 California Sacramento (2011)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ เพื่อนำมาใช้ในการร่างเนื้อหาการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน</li> <li>4) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)</li> <li>- ศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 เพื่อนำมาใช้ในการร่างเนื้อหาการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> </ul> <p><u>รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน</u> (Kajewski and Madsen, 2014; สืบสกุล นรินทร์ทรงกูร ณ อยุธยา, 2563; Arets et al., 2015)</p> <p>ศึกษารูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Learning 70:20:10)</p> <p><u>วิธีการพัฒนาผู้บริหารในปัจจุบัน</u></p> <p>1) University of Notre Dame (2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดให้มีการประชุม ฝึกรอบรม สัมมนา แบบเสมือนจริง</li> <li>- ก่อนการประชุมแต่ละครั้ง ผู้เข้าร่วมจะต้องกรอกโมดูลออนไลน์ซึ่ง</li> </ul>	<p>และระยะเวลาในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนอย่างชัดเจน</p> <p>2) กระบวนการพัฒนา (Development Process) เป็นการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ผ่านรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนแบบผสมผสาน (Blended learning) ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนา ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ</li> <li>- การประชุม ฝึกรอบรม สัมมนา</li> <li>- การสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง โดยมีขั้นตอนการพัฒนา 5 ขั้นตอน ได้แก่</li> <li>- การเรียนรู้ผ่านบทเรียนออนไลน์</li> <li>- การเรียนรู้แบบ Active learning</li> <li>- การเรียนรู้จากการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจริง</li> <li>- การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ในการสอนงานหรือให้คำแนะนำ และเป็นแบบอย่างที่ดี</li> <li>- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน</li> </ul> <p>3) เทคโนโลยี (Technology) เพื่อช่วยให้การพัฒนามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียนอย่างแท้จริง</p> <p>4) เครือข่ายการพัฒนา (Development Network) โดยการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดภาคีเครือข่ายในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด</p>



ข้อมูลเชิงปริมาณ		ข้อมูลเชิงคุณภาพ		การออกแบบนวัตกรรมการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิด สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย มีอาชีพ
ผลการศึกษาระดับ สมรรถนะนักการศึกษา ปฐมวัยมีอาชีพของ ผู้บริหารโรงเรียน	ผลการศึกษาความ ต้องการจำเป็นของ การพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนตามแนวคิด สมรรถนะนักการศึกษา ปฐมวัยมีอาชีพ	ผลการศึกษา แนวทางการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนตามแนวคิด สมรรถนะนักการศึกษา ปฐมวัยมีอาชีพ	เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง	
			<p>ประกอบด้วย เนื้อหาที่ได้ เรียนรู้ คำถามสะท้อนความคิด และแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมที่ได้ไป เรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดให้มีพี่เลี้ยงสำหรับการ พัฒนาวิชาชีพและการให้ คำปรึกษาในชุมชนแห่งการ เรียนรู้</li> <li>2) University of Cambridge (2023)</li> <li>- จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง และ เครือข่ายเพื่อนร่วมงานในการ พัฒนาวิชาชีพ</li> <li>- มีการจัดทำตารางการพัฒนา</li> <li>- มีการมอบหมายงาน/ โครงการ ทั้งแบบกลุ่มและ เดี่ยว เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม และการฝึกการปฏิบัติจริง ให้กับผู้เข้ารับการพัฒนา</li> <li>- Hybrid working หรือ Hybrid learning เพื่อให้เกิด ทักษะในการทำงานหรือการ เรียนรู้ในสภาพแวดล้อมแบบ ผสมผสาน ทั้งในรูปแบบ Online Offline และสามารถ ทำงานร่วมกันได้อย่างมี ประสิทธิผล</li> <li>- Job shadowing การติดตามงานหรือได้ทำงาน หรือได้รับประสบการณ์จาก ผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้นผ่าน การสังเกต การบรรยายสรุป การลงมือทำจากสถานการณ์ จำลอง ภายใต้การดูแลของ ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ</li> <li>- Secondments การให้บุคลากรของหน่วยงาน ได้มีโอกาสเปลี่ยนจากการ ปฏิบัติงานที่ทำอยู่ประจำไป ปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นเป็น การชั่วคราว ทั้งภายใน หน่วยงานและภายนอก</li> </ul>	

ข้อมูลเชิงปริมาณ		ข้อมูลเชิงคุณภาพ		การออกแบบนวัตกรรมการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิด สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย มีอาชีวะ
ผลการศึกษาระดับ สมรรถนะนักการศึกษา ปฐมวัยมีอาชีวะของ ผู้บริหารโรงเรียน	ผลการศึกษาความ ต้องการจำเป็นของ การพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนตามแนวคิด สมรรถนะนักการศึกษา ปฐมวัยมีอาชีวะ	ผลการศึกษา แนวทางการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนตามแนวคิด สมรรถนะนักการศึกษา ปฐมวัยมีอาชีวะ	เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง	
			<p>หน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้มี โอกาสเรียนรู้งานใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น และพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของตน</p> <p><u>องค์ประกอบของความสำเร็จ ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน</u> (Darling-Hammond, 2007; Young et al., 2005; Daresh, 1987; Acree, Gibson et al., 2017; สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา, 2555)</p> <p>- ศึกษาองค์ประกอบหรือ ปัจจัยความสำเร็จในการ พัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) แผนการพัฒนา</li> <li>2) กระบวนการพัฒนา</li> <li>3) เทคโนโลยี</li> <li>4) เครือข่ายการพัฒนา</li> </ol> <p><u>เทคโนโลยีในการพัฒนา บุคลากร</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) University of Cambridge (2023)</li> <li>- LinkedIn Learning มีระบบขององค์การในการ พัฒนาหรือการจัดการเรียนรู้ ให้กับสมาชิกขององค์การ</li> <li>2) NAEYC (2023)</li> <li>- จัดให้มี Webinars ย่อมา จาก Web-based seminar เป็นการสัมมนาออนไลน์ผ่าน เว็บไซต์ขององค์การ สามารถ ใช้ในการนำเสนอ การบรรยาย การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การสัมมนา โดยใช้แพลตฟอร์ม ซึ่งเป็นซอฟต์แวร์ที่ช่วยการ บริหารการประชุมผ่านวิดีโอ และส่งข้อมูลผ่านช่องทาง ออนไลน์เป็นหลัก</li> <li>3) CAT (2563) และ ภวิสามันช์ ศรีศิริวงศ์ (2564)</li> </ol>	

ข้อมูลเชิงปริมาณ		ข้อมูลเชิงคุณภาพ		การออกแบบนวัตกรรมการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิด สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย มีอาชีพ
ผลการศึกษาระดับ สมรรถนะนักการศึกษา ปฐมวัยมีอาชีพของ ผู้บริหารโรงเรียน	ผลการศึกษาความ ต้องการจำเป็นของ การพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนตามแนวคิด สมรรถนะนักการศึกษา ปฐมวัยมีอาชีพ	ผลการศึกษา แนวทางการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนตามแนวคิด สมรรถนะนักการศึกษา ปฐมวัยมีอาชีพ	เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง	
			<p>มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนรู้หรือการพัฒนา ซึ่งถือเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Virtual classroom เป็นการจำลองสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในห้องเรียนให้มาอยู่บนโลกออนไลน์ โดยสามารถปรับแต่ง และสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เรียนได้ตามความต้องการ โดยไม่ต้องเสียงาน และเสียเวลาในการเดินทางไปเรียน</li> <li>- Live streaming การถ่ายทอดสดภาพและเสียงบนอินเทอร์เน็ต ผ่านระบบแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ไปพร้อมกันแบบเรียลไทม์</li> </ul>	

#### 4.4.3 (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

จากตารางที่ 30 ผลการออกแบบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากผลการวิจัย ได้แก่ ผลการศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ และผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมจากข้อเสนอแนะและประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เช่น โปรแกรมและหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและการพัฒนาสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน วิธีการพัฒนาผู้บริหารในปัจจุบัน และองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ช่วยให้การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จ เพื่อนำมาออกแบบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ประกอบด้วย ชื่อนวัตกรรม ความสำคัญและความเป็นมา ลักษณะของนวัตกรรม วัตถุประสงค์ของนวัตกรรม ผลลัพธ์ของนวัตกรรม และรายละเอียดของนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 โมดูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**1. ชื่อนวัตกรรม:** นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน (School Administrator Development Innovation Based on the Concept of Professional Early Childhood Educator's Competencies in 5 Areas)

**2. ความสำคัญและความเป็นมา**

ปฐมวัยเป็นช่วงวัยที่สำคัญอย่างมากต่อพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่พัฒนาการทางด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะสมองมีการพัฒนาและเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วที่สุด จึงถือเป็นช่วงวัยทองของชีวิต เด็กและครอบครัวจึงจำเป็นต้องได้รับการดูแล พัฒนา จัดการเรียนรู้ และการให้บริการที่มีคุณภาพและถูกต้องตามหลักพัฒนาการ เพื่อวางรากฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มั่นคงและส่งผลให้เด็กปฐมวัยเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพในวันข้างหน้า ดังนั้นการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานของประเทศจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้การจัดการศึกษาปฐมวัยประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นบุคลากรหลักและเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการโรงเรียน จึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพ แต่จากการศึกษาพบว่า ในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียน

ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแล พัฒนา และการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยที่ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้เป็นไปตามหลักพัฒนาการและมาตรฐานของประเทศ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่ให้ความสนใจกับการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าการศึกษาระดับปฐมวัย และมุ่งเน้นการวัดระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าการให้ความสำคัญกับพัฒนาการรอบด้านของเด็กปฐมวัย การวัดและประเมินผลผู้เรียนไม่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ขาดการบริหารงานเชื่อมต่อกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และประถมศึกษา และขาดบทบาทในการส่งเสริมคุณภาพในการบริหารงานการศึกษาปฐมวัย ส่งผลให้การบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยมีปัญหาและอุปสรรคอยู่มาก และไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ (บุญเชิด ชำนิศาสตร์, 2556; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, 2561; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว จึงได้ออกแบบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพ โดยใช้แนวคิดเชิงออกแบบ Design Thinking 5 ขั้นตอน (Standford D. School, 2010) ในการพัฒนานวัตกรรมการประกอบด้วย

1) การทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Empathize) โดยการศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และกรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ซึ่งได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน และการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ที่ได้มาจากการออกแบบสอบถามโดยผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำข้อมูลที่ได้เชิงปริมาณและจากการวิเคราะห์เชิงอุปนัยมาทำความเข้าใจปัญหา

2) การระบุปัญหา (Define) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดปัญหา โดยเลือกระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย 3) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 4) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย และ 5) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ที่มีค่าสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การเข้าร่วม

ประชุม ผีก่อบรม สัมมนา 2) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ และ 3) การสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยง มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

3) การสร้างแนวคิดใหม่ (Ideate) โดยนำผลการศึกษา ได้แก่ ระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ไปสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ และศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ให้เกิดแนวคิดใหม่ในการออกแบบนวัตกรรม

4) การสร้างนวัตกรรมต้นแบบ (Prototype) โดยการออกแบบร่างนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ 1) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย 3) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 4) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย และ 5) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามมาตรฐานของประเทศ

5) การทดสอบ (Test) โดยนำนวัตกรรมต้นแบบที่ออกแบบได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประเมินเพื่อหาความสอดคล้องและความเป็นไปได้โดยการสนทนากลุ่ม เพื่อนำนวัตกรรมมาปรับปรุงและนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการจัดการศึกษาปฐมวัย เพื่อทดสอบความเป็นไปได้และความสมบูรณ์ของนวัตกรรม

### 3. ลักษณะของนวัตกรรม

นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน คือ นวัตกรรมในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 2) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย
- 3) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย
- 4) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย และ
- 5) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย

โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนา ได้แก่ 1) การเรียนใน

ชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ 2) การประชุม ฝึกอบรม สัมมนา และ 3) การสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง ซึ่งเป็นแนวทางใหม่ที่เน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ สามารถบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานของประเทศ พร้อมทั้งช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยของไทย

#### 4. วัตถุประสงค์ของนวัตกรรม

เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยให้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานของประเทศ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ

- 1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 2) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย
- 3) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย
- 4) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย
- 5) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย

#### 5. ผลลัพธ์ของนวัตกรรม

- 1) ผู้บริหารมีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยสามารถนำความรู้ความสามารถไปบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐาน และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
- 2) ครูและผู้ดูแลเด็กได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีศักยภาพในการดูแล พัฒนา และจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย รวมถึงมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย
- 3) เด็กปฐมวัยได้รับการดูแลและพัฒนาที่ถูกต้องและเหมาะสมตามวัย ศักยภาพ และความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล ทำให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน มีพัฒนาการสมวัย พร้อมทั้งจะได้รับการเรียนรู้และเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพในอนาคต
- 4) ครอบครัวและชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ถูกต้องและเหมาะสม
- 5) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งภาครัฐและเอกชน มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ เพื่อยกระดับการพัฒนาการศึกษาปฐมวัยของไทย

## 6. รายละเอียดของนวัตกรรม

นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน (School Administrator Development Innovation Based on the Concept of Professional Early Childhood Educator's Competencies in 5 Areas) ประกอบด้วย 5 โมดูล ดังนี้

- 1) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 2) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย
- 3) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย
- 4) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย
- 5) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย





นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน  
(School Administrator Development Innovation Based on the Concept of  
Professional Early Childhood Educator's Competencies in 5 Areas)

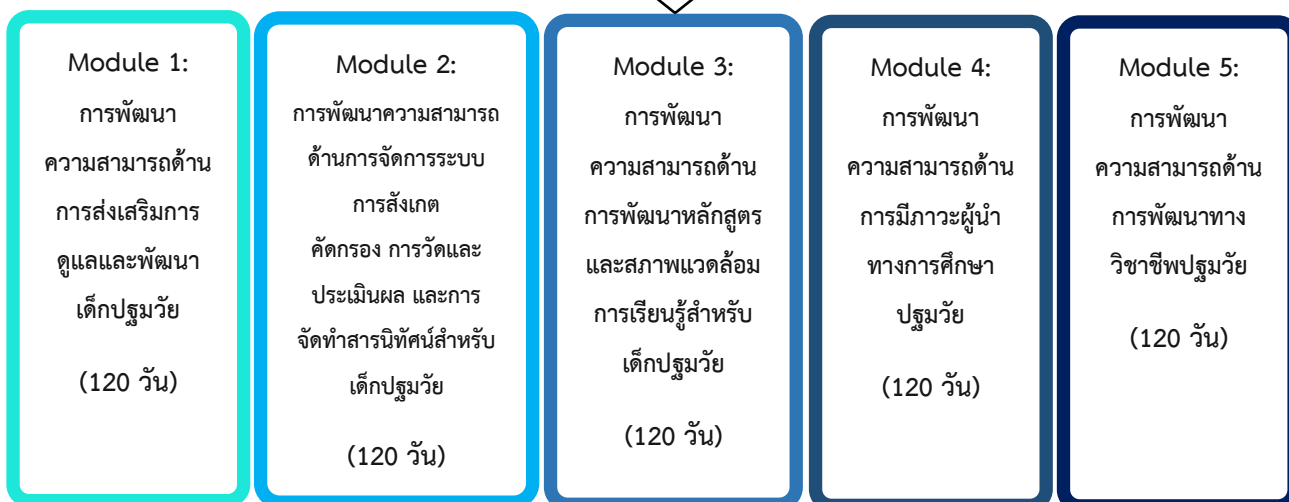
หลักการ

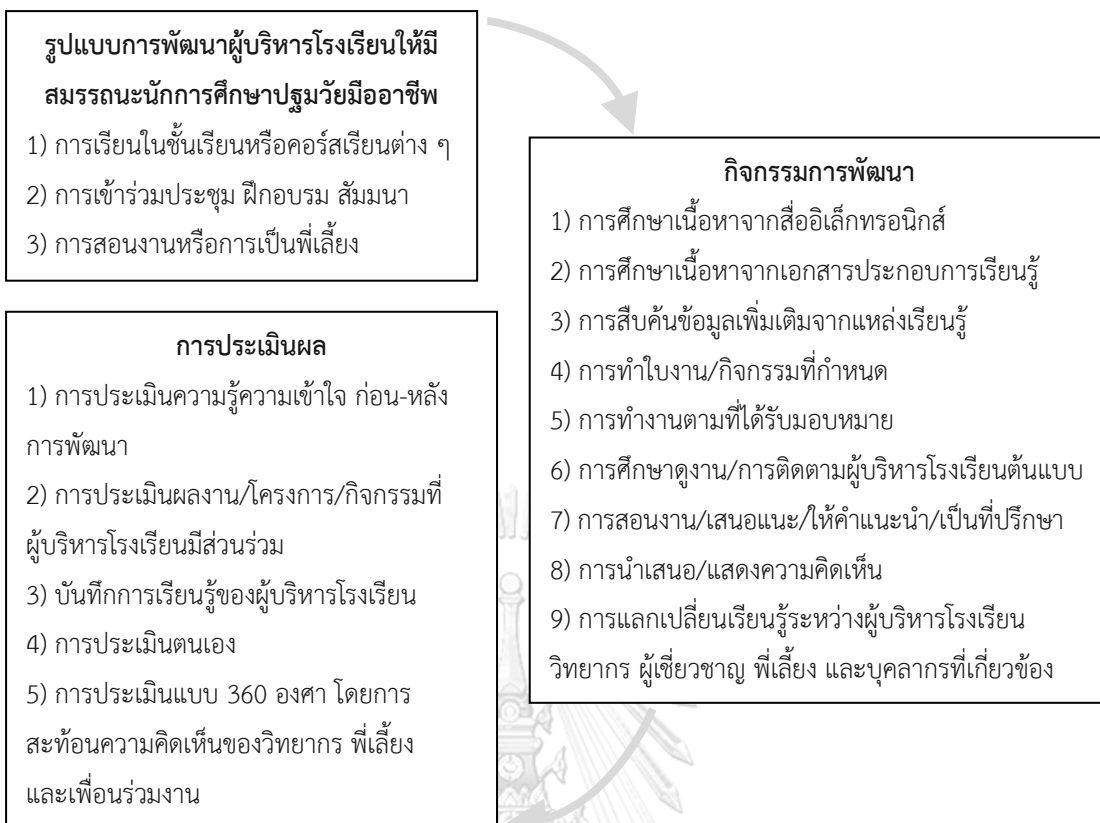
นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ เพื่อให้สามารถดูแล พัฒนา จัดการศึกษา และให้บริการแก่เด็กปฐมวัยและครอบครัวอย่างมีคุณภาพ สามารถบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เป็นไปตามมาตรฐานของประเทศ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย 3) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 4) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย และ 5) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย

เนื้อหา





## องค์ประกอบในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน ให้ประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

แผนการพัฒนา (Development Plan)	กระบวนการพัฒนา (Development Process)	เทคโนโลยี (Technology)	เครือข่ายการพัฒนา (Development Network)
การกำหนดกรอบหรือแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นรูปธรรมชัดเจน โดยกำหนดรูปแบบ ขั้นตอนหรือวิธีการ และระยะเวลาในการพัฒนาให้เหมาะสมกับเนื้อหา	การดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้อะไรก็ตามมีความหลากหลาย สามารถเข้าถึง ผู้เรียนได้สะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา ส่งผลให้การพัฒนามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด	การร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นที่มีศักยภาพหรือมีองค์ความรู้ที่จะมาช่วยในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะตามที่ต้องการ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยเปิดมุมมองใหม่ ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน ทำให้การพัฒนาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมีความยั่งยืน
แผนการพัฒนาควรมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริงอย่างต่อเนื่อง และเหมาะสมกับบริบทที่หลากหลาย	และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	แก่ผู้เรียนอย่างแท้จริง	

## 1) แผนการพัฒนา (Development Plan)

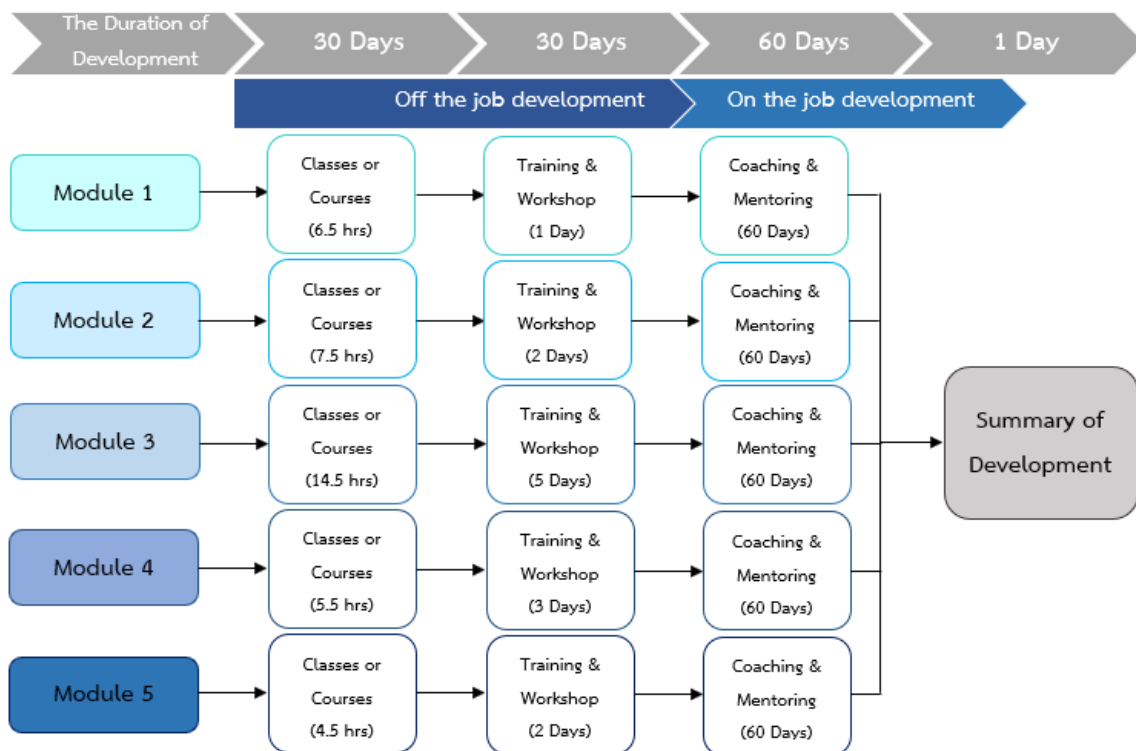
เป็นการกำหนดกรอบหรือแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นรูปธรรมชัดเจน โดยกำหนดรูปแบบ ขั้นตอนหรือวิธีการ และระยะเวลาในการพัฒนาให้เหมาะสมกับเนื้อหา แผนการพัฒนาควรมีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริงอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับบริบทที่หลากหลาย โดยจัดทำเป็นเส้นทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน (The Journey of School Administrator Development Based on the Concept of Professional Early Childhood Educator's Competencies in 5 Areas) ซึ่งมีรายละเอียดดังภาพ



ภาพที่ 4 เส้นทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน

โดยเริ่มจากการแนะนำคอร์สการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน จากนั้นจึงเข้าสู่การเรียนรู้ผ่านบทเรียนซึ่งมีทั้งหมด 5 โมดูล เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจในแต่ละด้านผ่านเนื้อหาในบทเรียนและการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง ภายในระยะเวลา 30 วัน จากนั้นจึงเข้าสู่การพัฒนาโดยการเข้าร่วมประชุม ผูกอบรม สัมมนา ในแต่ละเนื้อหาตามที่กำหนด ภายในระยะเวลา 30 วัน โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดทักษะในด้านต่าง ๆ จากนั้นจึงมอบหมายงานหรือให้ฝึกปฏิบัติจากการทำงานจริงเป็นระยะเวลา 60 วัน โดยมีโค้ชหรือพี่เลี้ยงคอยสอนงาน ให้คำปรึกษาและคำแนะนำ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถนำความรู้ ความสามารถ และการมีทัศนคติที่ดีไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงเพื่อให้เกิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน รวมใช้ระยะเวลาในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนทั้งหมด 120 วัน (4 เดือน)

สรุปภาพรวมของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน (Overview of School Administrator Development)



ภาพที่ 5 สรุปภาพรวมของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน

2) กระบวนการพัฒนา (Development Process)

การดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้เกิดทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน จึงใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended learning) ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนาหลัก ได้แก่



ภาพที่ 6 รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended learning)

โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 7 ขั้นตอนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ขั้นตอน

### 3) เทคโนโลยี (Technology)

การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน เพื่อให้มีเครื่องมือในการพัฒนาที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงผู้เรียนได้สะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา ส่งผลให้การพัฒนามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียนอย่างแท้จริง เช่น

การประชุมผ่านทางออนไลน์ โดยใช้โปรแกรมต่าง ๆ เช่น Zoom Meeting, Microsoft Teams, Google Meet, Cisco Webex Meetings, Skype for Business และ LINE Meeting

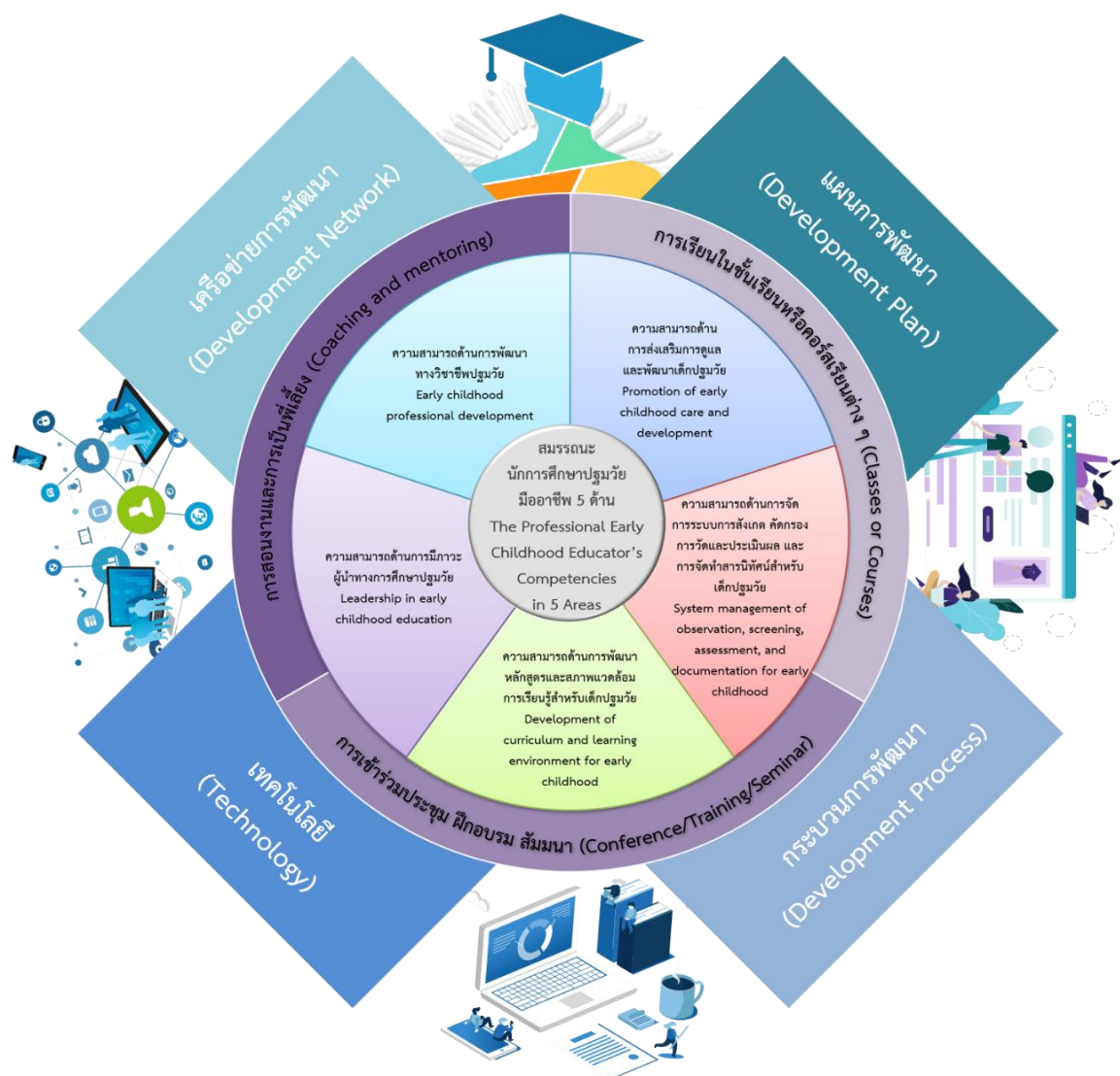
การไลฟ์สตรีม (Live-streaming) สามารถบรรยายหรือจัดประชุมโดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ที่สามารถบันทึกและถ่ายทอดออกอากาศพร้อมกันแบบเรียลไทม์

เว็บินาร์ (Webinars) ย่อมาจาก Web-based seminar เป็นการสัมมนาออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ขององค์กร สามารถใช้ในการนำเสนอ การบรรยาย การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา โดยใช้แพลตฟอร์มซึ่งเป็นซอฟต์แวร์ที่ช่วยจัดการประชุมผ่านวิดีโอและส่งข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์เป็นหลัก

ห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual classroom) เป็นการจำลองสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในห้องเรียนให้มาอยู่บนโลกออนไลน์ โดยสามารถปรับแต่งและสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เรียนได้ตามความต้องการ

#### 4) เครือข่ายในการพัฒนา (Network)

การร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นที่มีศักยภาพหรือมีองค์ความรู้ที่จะมาช่วยในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะตามที่ต้องการ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยเปิดมุมมองใหม่ ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน ทำให้การพัฒนาเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีความยั่งยืน เช่น การร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในท้องถิ่น การร่วมมือกับสมาคมหรือหน่วยงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งภาคเอกชนเพื่อมาช่วยกันจัดโปรแกรมหรือวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด



ภาพที่ 8 แผนภาพนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน (School Administrator Development Innovation Based on the Concept of Professional Early Childhood Educator's Competencies in 5 Areas)

## Module 1 การพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย

### หลักการ

เด็กปฐมวัยทุกคนและครอบครัวมีสิทธิได้รับการดูแล พัฒนา และให้บริการที่มีคุณภาพและถูกต้องตามหลักพัฒนาการ เพื่อให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการที่ครบถ้วน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้เหมาะสมกับวัย ศักยภาพ และความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล เพื่อเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพต่อไปในอนาคต

### จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการส่งเสริมการดูแลและการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่ครบถ้วนและเหมาะสมกับวัย ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎี พัฒนาการ การพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม รวมถึงศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยอยู่เสมอเพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบัน

### เนื้อหา

- 1) ความสำคัญของเด็กปฐมวัย กฎหมาย นโยบาย แผน มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 2) พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ได้แก่ ธรรมชาติและความต้องการของเด็กปฐมวัย พัฒนาการตามช่วงวัย การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย บทบาทหน้าที่ของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู และผู้ดูแลเด็กในการพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 3) บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย

### ระยะเวลา

- 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses) รวม 6.5 ชั่วโมง ประกอบด้วย
  - การแนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย (30 นาที)
  - ความสำคัญของเด็กปฐมวัย (2 ชั่วโมง)
  - พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย (3 ชั่วโมง)
  - บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (1 ชั่วโมง)

2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar) รวม 1 วัน ประกอบด้วย

- การส่งเสริมการดูแลและการพัฒนาเด็กปฐมวัย (1 วัน)

3) การสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and mentoring) รวม 60 วัน ประกอบด้วย

- การมอบหมายงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการดูแลและการพัฒนาเด็กปฐมวัย (60 วัน)

### รูปแบบและวิธีการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนา ระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายให้เหมาะสมกับบริบท เนื้อหาและ จุดมุ่งหมายของการพัฒนา ดังนี้

1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)

การจัดให้มีคอร์สเรียนสั้น ๆ ในรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid learning) ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ โดยเน้นรูปแบบออนไลน์เป็นหลัก เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเข้าถึง การเรียนรู้ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่และทุกเวลาโดยการศึกษาผ่านบทเรียน ออนไลน์ เอกสารประกอบการเรียนรู้ คลิปวิดีโอ และการบรรยายจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ ควบคู่กับการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางต่าง ๆ โดยเน้นการให้ความสำคัญกับการส่งเสริม การดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัยและความต้องการของเด็กแต่ละบุคคล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Introduction	ความสำคัญของ เด็กปฐมวัย	พัฒนาการและการ เรียนรู้ของเด็กปฐมวัย	บทบาทหน้าที่ของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
แนะนำคอร์สการพัฒนา ความสามารถด้าน การส่งเสริมการดูแล และพัฒนาเด็กปฐมวัย  Online Learning VDO (30 mins)	- ความสำคัญของเด็กปฐมวัย - กฎหมาย นโยบาย แผน มาตรฐานที่ เกี่ยวข้องกับการดูแล และพัฒนาเด็กปฐมวัย  Online Learning VDO (2 hrs)	- ธรรมชาติและความ ต้องการของเด็กปฐมวัย - พัฒนาการตามช่วงวัย - การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย - บทบาทหน้าที่ของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู และผู้ดูแลเด็ก ในการพัฒนาเด็กปฐมวัย  Online Learning VDO (3 hrs)	- บทบาทหน้าที่ของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ การดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย  Online Learning VDO (1 hr)

2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการจัดฝึกอบรมสัมมนา โดยจัดให้มีวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถมาฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนทั้งในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์ โดยใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนรู้ เช่น โปรแกรมการจัดการประชุมผ่านทางออนไลน์ และห้องเรียน



เสมือนจริง ขึ้นอยู่กับบริบทและเนื้อหาในแต่ละกิจกรรม และเน้นการจัดกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหลัก โดยให้วิทยากรมีบทบาทหนุนเนื้อหาหรือสรุปความสำคัญของเนื้อหาในแต่ละบทเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารโรงเรียนก่อนเริ่มทำกิจกรรม เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถให้กับผู้บริหารโรงเรียน ผ่านการเรียนรู้แบบ Active learning โดยการจัดกิจกรรมที่มีความหลากหลาย และเน้นการมีส่วนร่วม การระดมความคิด การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสถานการณ์จำลอง เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนนำความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**การส่งเสริมการดูแลและ  
การพัฒนาเด็กปฐมวัย**

- สรุปและทบทวนเนื้อหาจาก  
บทเรียน
- การส่งเสริมพัฒนาการและ  
การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย

Training & Workshop  
(1 Day)

3) การสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and mentoring)

การจัดให้มีโค้ชหรือพี่เลี้ยงที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ด้านปฐมวัย เช่น ศึกษานิเทศก์ ผู้เชี่ยวชาญด้านปฐมวัย ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ มาให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารโรงเรียนระหว่างการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดเป็นกลุ่มเพื่อมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาทักษะและสมรรถนะจากการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์จริง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**การส่งเสริมการดูแลและ  
การพัฒนาเด็กปฐมวัย**

- การมอบหมายงานเกี่ยวกับการ  
ส่งเสริมการดูแลและการพัฒนา  
เด็กปฐมวัย

Coaching & Mentoring  
(60 Days)

### สรุปภาพรวมของการพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย

30 Mins	6 Hrs	1 Day	60 Days	1 Day
Introduction	Classes or Courses	Training & Workshop	Coaching & Mentoring	Summary of Development
แนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย  (Online Course)	- ความสำคัญของเด็กปฐมวัย - พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย - บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง  (Online Course)	- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน - การส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย  (Active Learning)	- การมอบหมายงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการดูแลและการพัฒนาเด็กปฐมวัย  (Assignment, Coaching & Mentoring)	- การนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติงาน - สรุปและอภิปรายผลหลังจากได้รับการพัฒนา - การประเมินผลการพัฒนา  (Knowledge Sharing)

#### การวัดและประเมินผล

- 1) การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนา
- 2) การประเมินผลงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วม
- 3) บันทึกการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
- 4) การประเมินตนเอง
- 5) การประเมินแบบ 360 องศา โดยการสะท้อนความคิดเห็นของวิทยากร พี่เลี้ยง และเพื่อนร่วมงาน

## Module 2 การพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย

### หลักการ

เด็กปฐมวัยทุกคนมีสิทธิ์ได้รับการดูแลและพัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงวัยและพัฒนาการของแต่ละบุคคล และเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษควรได้รับการช่วยเหลือเบื้องต้นได้ทันทั่วๆ เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านสมวัยเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ครู ผู้ดูแลเด็ก และครอบครัวจำเป็นต้องมีแนวทางในการดูแลและพัฒนาเด็กที่ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและช่วยลดปัญหาสังคมในอนาคต

### จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินเด็กปฐมวัยแต่ละคนได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการจัดทำเอกสารสำหรับเด็กปฐมวัย เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ ตีความ แบ่งปันข้อมูลหรือส่งต่อข้อมูล และนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการวางแผนออกแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก รวมถึงนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำความเข้าใจเด็กเป็นรายบุคคลหรือนำมาจัดกลุ่มในการพัฒนาเด็กได้อย่างเหมาะสม

### เนื้อหา

- 1) พัฒนาการเด็กปฐมวัย 5 ด้าน ได้แก่ พัฒนาการด้านการเคลื่อนไหว พัฒนาการด้านกล้ามเนื้อเล็กและการเคลื่อนไหว พัฒนาการด้านการเข้าใจภาษา พัฒนาการด้านการใช้ภาษา และ พัฒนาการด้านการช่วยเหลือตัวเองและสังคม
- 2) การสังเกตและคัดกรองพัฒนาการเด็กปฐมวัย เช่น การใช้คู่มือเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย Developmental Surveillance and Promotion Manual (DSPM)
- 3) การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย
- 4) การช่วยเหลือเบื้องต้นสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

### ระยะเวลา

- 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses) รวม 7.5 ชั่วโมง ประกอบด้วย
  - การแนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย (30 นาที)
  - พัฒนาการเด็กปฐมวัย 5 ด้าน (2 ชั่วโมง)
  - การสังเกตและคัดกรองพัฒนาการเด็กปฐมวัย (2 ชั่วโมง)

- การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย (2 ชั่วโมง)
  - การช่วยเหลือเบื้องต้นสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (1 ชั่วโมง)
- 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar) รวม 2 วัน ประกอบด้วย
- การสังเกตและคัดกรองพัฒนาการเด็กปฐมวัย (1 วัน)
  - การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย (1 วัน)
- 3) การสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and mentoring) รวม 60 วัน ประกอบด้วย
- การมอบหมายงานเกี่ยวกับการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย (60 วัน)

### รูปแบบและวิธีการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนา ระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายให้เหมาะสมกับบริบท เนื้อหาและ จุดมุ่งหมายของการพัฒนา ดังนี้

#### 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)

การจัดให้มีคอร์สเรียนสั้น ๆ ในรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid learning) ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ โดยเน้นรูปแบบออนไลน์เป็นหลัก เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเข้าถึง การเรียนรู้ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่และทุกเวลาโดยการศึกษาผ่านบทเรียน ออนไลน์ เอกสารประกอบการเรียนรู้ คลิปวิดีโอ และการบรรยายจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ ควบคู่กับการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางต่าง ๆ โดยเน้นการให้ความสำคัญกับการจัดการ ระบบการสังเกต คัดกรอง วัดและประเมินพัฒนาการ และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เหมาะสมกับพัฒนาการและศักยภาพของแต่ละบุคคล และสามารถช่วยเหลือ เด็กปฐมวัยที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษได้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Introduction	พัฒนาการเด็กปฐมวัย 5 ด้าน	การสังเกตและคัดกรอง	การวัดและประเมินพัฒนาการ	การช่วยเหลือเบื้องต้น
<p>แนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย</p> <p>Online Learning VDO (30 mins)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาการด้านการเคลื่อนไหว</li> <li>- พัฒนาการด้านกล้ามเนื้อเล็กและการเคลื่อนไหว</li> <li>- พัฒนาการด้านการเข้าใจภาษา</li> <li>- พัฒนาการด้านการใช้ภาษา</li> <li>- พัฒนาการด้านการช่วยเหลือตัวเองและสังคม</li> </ul> <p>Online Learning VDO (2 hrs)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การสังเกตพัฒนาการเด็กปฐมวัย</li> <li>- การคัดกรองพัฒนาการเด็กปฐมวัย</li> <li>- การใช้คู่มือเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย</li> </ul> <p>Online Learning VDO (2 hrs)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย</li> <li>- การจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย</li> </ul> <p>Online Learning VDO (2 hrs)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การช่วยเหลือเบื้องต้นสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ</li> </ul> <p>Online Learning VDO (1 hr)</p>

## 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการจัดฝึกอบรมสัมมนา โดยจัดให้มีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนทั้งในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์ โดยใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนรู้ เช่น โปรแกรมการจัดประชุมผ่านทางออนไลน์ และห้องเรียนเสมือนจริง ขึ้นอยู่กับบริบทและเนื้อหาในแต่ละกิจกรรม และเน้นการจัดกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหลัก โดยให้วิทยากรมีบทบาทหนุนเนื้อหาหรือสรุปความสำคัญของเนื้อหาในแต่ละบทเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารโรงเรียนก่อนเริ่มทำกิจกรรม เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถให้กับผู้บริหารโรงเรียน ผ่านการเรียนรู้แบบ Active learning โดยการจัดกิจกรรมที่มีความหลากหลาย และเน้นการมีส่วนร่วม การระดมความคิด การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสถานการณ์จำลอง เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนนำความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้ในการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัยภายในโรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การสังเกตและ คัดกรองพัฒนาการ	การวัดและประเมินพัฒนาการ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปลักษณะพฤติกรรมจากบทเรียน</li> <li>- การสังเกตพัฒนาการเด็กปฐมวัย</li> <li>- การคัดกรองพัฒนาการเด็กปฐมวัย</li> </ul> <p style="text-align: center;">Training &amp; Workshop (1 Day)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปลักษณะพฤติกรรมจากบทเรียน</li> <li>- การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย</li> <li>- การจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย</li> </ul> <p style="text-align: center;">Training &amp; Workshop (1 Day)</p>

### 3) การสอนงานหรือการเป็นที่ปรึกษา (Coaching and mentoring)

การจัดให้มีโค้ชหรือที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ด้านปฐมวัย เช่น ศึกษานิเทศก์ ผู้เชี่ยวชาญด้านปฐมวัย ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ มาให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารโรงเรียนระหว่างการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดเป็นกลุ่มเพื่อมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาทักษะและสมรรถนะจากการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์จริง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

<b>การจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำ สารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- การมอบหมายงานเกี่ยวกับการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย</li> </ul> <p style="text-align: center;">Coaching &amp; Mentoring (60 Days)</p>

สรุปภาพรวมของการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย

30 Mins	7 Hrs	2 Days	60 Days	1 Day
Introduction	Classes or Courses	Training & Workshop	Coaching & Mentoring	Summary of Development
<p>แนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย</p> <p>(Online Course)</p>	<p>- พัฒนาการเด็กปฐมวัย 5 ด้าน</p> <p>- การสังเกตและคัดกรองพัฒนาการเด็กปฐมวัย</p> <p>- การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย</p> <p>- การช่วยเหลือเบื้องต้นสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ</p> <p>(Online Course)</p>	<p>- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน</p> <p>- การสังเกตและคัดกรองพัฒนาการเด็กปฐมวัย</p> <p>- การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย</p> <p>(Active Learning)</p>	<p>- การมอบหมายงานเกี่ยวกับการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย</p> <p>(Assignment, Coaching &amp; Mentoring)</p>	<p>- การนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติงาน</p> <p>- สรุปและอภิปรายผลหลังจากได้รับการพัฒนา</p> <p>- การประเมินผลการพัฒนา</p> <p>(Knowledge Sharing)</p>

การวัดและประเมินผล

- 1) การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนา
- 2) การประเมินผลงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วม
- 3) บันทึกการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
- 4) การประเมินตนเอง
- 5) การประเมินแบบ 360 องศา โดยการสะท้อนความคิดเห็นของวิทยากร พี่เลี้ยง และเพื่อนร่วมงาน

## Module 3 การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ สำหรับเด็กปฐมวัย

### หลักการ

เด็กปฐมวัยทุกคนได้รับการพัฒนาและจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับช่วงวัยและพัฒนาการของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และสร้างคุณลักษณะให้เด็กปฐมวัยมีอุปนิสัยใฝ่ดี มีคุณธรรม มีวินัย ใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ เคารพคุณค่าของบุคคลอื่น และมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก รวมถึงให้ครูและผู้ดูแลเด็กปฐมวัยได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กปฐมวัยเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไปในอนาคต

### จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร การศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน สามารถออกแบบหรือชี้แนะแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ในโรงเรียน เพื่อนำไปจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัยได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของพื้นที่ ช่วงวัย ความสนใจ ความต้องการจำเป็น และความแตกต่างของเด็กแต่ละคน สามารถจัดการศึกษาแบบเรียนรวมให้กับเด็กปฐมวัย รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

### เนื้อหา

- 1) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย ได้แก่ ความสำคัญ ปรัชญา หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย
- 2) การจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัย ได้แก่ กฎหมาย นโยบาย แผน และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย แนวทางการจัดทำหลักสูตรปฐมวัยของโรงเรียน
- 3) แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย การใช้สื่อ/อุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยให้สอดคล้องกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการจัดการเรียนรวม
- 4) นวัตกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัยหรือนวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัย



### ระยะเวลา

1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses) รวม 14.5 ชั่วโมง ประกอบด้วย

- การแนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย (30 นาที)

- การศึกษาปฐมวัย (2 ชั่วโมง)

- การจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัย (4 ชั่วโมง)

- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย (6 ชั่วโมง)

- นวัตกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัย (2 ชั่วโมง)

2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar) รวม 5 วัน ประกอบด้วย

- การจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัย (1 วัน)

- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย (3 วัน)

- นวัตกรรมพัฒนาเด็กปฐมวัย (1 วัน)

3) การสอนงานหรือการเป็นที่ปรึกษา (Coaching and mentoring) รวม 60 วัน ประกอบด้วย

- การมอบหมายงานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย (60 วัน)

### รูปแบบและวิธีการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนา ระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายให้เหมาะสมกับบริบท เนื้อหาและ จุดมุ่งหมายของการพัฒนา ดังนี้

1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)

การจัดให้มีคอร์สเรียนสั้น ๆ ในรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid learning) ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ โดยเน้นรูปแบบออนไลน์เป็นหลัก เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเข้าถึง การเรียนรู้ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่และทุกเวลาโดยการศึกษาผ่านบทเรียน ออนไลน์ เอกสารประกอบการเรียนรู้ คลิปวิดีโอ และการบรรยายจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ ควบคู่กับการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางต่าง ๆ โดยเน้นการให้ความสำคัญกับการพัฒนา หลักสูตร การจัดสภาพแวดล้อมและประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย การประเมินผลตาม สภาพจริง และการสร้างสรรค์นวัตกรรมพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Introduction	การศึกษาปฐมวัย	การจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัย	แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	นวัตกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัย
<p>แนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย</p> <p>Online Learning VDO (30 mins)</p>	<p>- ความสำคัญ ปรัชญา หลักการ และทฤษฎี เกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย</p> <p>Online Learning VDO (2 hrs)</p>	<p>- กฎหมาย นโยบาย แผน และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาปฐมวัย</p> <p>- การจัดการศึกษาปฐมวัย</p> <p>- หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย</p> <p>- แนวทางการจัดทำหลักสูตรปฐมวัยของโรงเรียน</p> <p>Online Learning VDO (4 hrs)</p>	<p>- การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้</p> <p>- การจัดกิจกรรมและประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย</p> <p>- การใช้สื่อ/อุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้</p> <p>- การประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย</p> <p>- การจัดการเรียนรวม</p> <p>Online Learning VDO (6 hrs)</p>	<p>- นวัตกรรมพัฒนาเด็กปฐมวัยหรือนวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัย</p> <p>Online Learning VDO (2 hrs)</p>

## 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการจัดฝึกอบรมสัมมนา โดยจัดให้มีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนทั้งในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์ โดยใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนรู้ เช่น โปรแกรมการจัดประชุมผ่านทางออนไลน์ และห้องเรียนเสมือนจริง ขึ้นอยู่กับบริบทและเนื้อหาในแต่ละกิจกรรม และเน้นการจัดกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหลัก โดยให้วิทยากรมีการทบทวนเนื้อหาหรือสรุปความสำคัญของเนื้อหาในแต่ละบทเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารโรงเรียนก่อนเริ่มทำกิจกรรม เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถให้กับผู้บริหารโรงเรียน ผ่านการเรียนรู้แบบ Active learning โดยการจัดกิจกรรมที่มีความหลากหลาย และเน้นการมีส่วนร่วม การระดมความคิด การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสถานการณ์จำลอง เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนนำความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับพัฒนาการและความต้องการของเด็กแต่ละบุคคล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การจัดการศึกษาและการพัฒนา หลักสูตรปฐมวัย	แนวทางการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้	นวัตกรรมการพัฒนา เด็กปฐมวัย
<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน</li> <li>- การจัดการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย</li> </ul> <p>Training &amp; Workshop (1 Day)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน</li> <li>- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 5 แนวทาง</li> </ul> <p>Training &amp; Workshop (3 Days)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน</li> <li>- นวัตกรรมการศึกษาปฐมวัย</li> </ul> <p>Training &amp; Workshop (1 Day)</p>

### 3) การสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and mentoring)

การจัดให้มีโค้ชหรือพี่เลี้ยงที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ด้านปฐมวัย เช่น ศึกษานิเทศก์ ผู้เชี่ยวชาญด้านปฐมวัย ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ มาให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารโรงเรียนระหว่างการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดเป็นกลุ่มเพื่อมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาทักษะและสมรรถนะจากการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์จริง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อม การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย
<ul style="list-style-type: none"> <li>- การมอบหมายงานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย</li> </ul> <p>Coaching &amp; Mentoring (60 Days)</p>

สรุปภาพรวมของการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้  
สำหรับเด็กปฐมวัย

30 Mins	14 Hrs	5 Day	60 Days	1 Day
Introduction	Classes or Courses	Training & Workshop	Coaching & Mentoring	Summary of Development
<p>แนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย</p> <p>(Online Course)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การศึกษาปฐมวัย</li> <li>- การจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัย</li> <li>- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย</li> <li>- นวัตกรรมพัฒนาเด็กปฐมวัย</li> </ul> <p>(Online Course)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน</li> <li>- การจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัย</li> <li>- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้</li> <li>- นวัตกรรมพัฒนาเด็กปฐมวัย</li> </ul> <p>(Active Learning)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การมอบหมายงานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย</li> </ul> <p>(Assignment, Coaching &amp; Mentoring)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติงาน</li> <li>- สรุปและอภิปรายผลหลังจากได้รับการพัฒนา</li> <li>- การประเมินผลการพัฒนา</li> </ul> <p>(Knowledge Sharing)</p>

การวัดและประเมินผล

- 1) การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนา
- 2) การประเมินผลงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วม
- 3) บันทึกการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
- 4) การประเมินตนเอง
- 5) การประเมินแบบ 360 องศา โดยการสะท้อนความคิดเห็นของวิทยากร พี่เลี้ยง และเพื่อนร่วมงาน

## Module 4 การพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย

### หลักการ

การจัดการศึกษาปฐมวัยมีลักษณะเฉพาะและแตกต่างจากการศึกษาระดับอื่น ผู้ดูแลและรับผิดชอบบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยจำเป็นต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย สามารถชักจูงหรือโน้มน้าวให้ครอบครัวและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาปฐมวัยและทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

### จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความเป็นผู้นำในเรื่องความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านปฐมวัย สามารถประเมินการเปลี่ยนแปลงความรู้และแนวโน้มสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาใช้ในการดูแล พัฒนา และให้บริการแก่เด็กและครอบครัวอย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ รวมทั้งสามารถกระตุ้นให้ครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญของการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัย สามารถเป็นผู้นำในการทำงานและกระตุ้นให้ทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

### เนื้อหา

- 1) การบริหารงานโรงเรียน 4 ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับด้านปฐมวัย (ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป)
- 2) การศึกษาแนวโน้มการจัดการศึกษาปฐมวัยในอนาคต (องค์ความรู้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านปฐมวัยทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน)
- 3) การส่งเสริมการทำวิจัยด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย
- 4) การทำงานร่วมกับครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาและจัดการศึกษาปฐมวัย

### ระยะเวลา

- 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses) รวม 5.5 ชั่วโมง ประกอบด้วย
  - การแนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย (30 นาที)
  - การบริหารงานโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาปฐมวัย (2 ชั่วโมง)
  - องค์ความรู้และงานวิจัยด้านปฐมวัย (1 ชั่วโมง)

- การส่งเสริมการทำวิจัยด้านปฐมวัย (1 ชั่วโมง)
- การทำงานร่วมกับครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาและจัดการศึกษาปฐมวัย (1 ชั่วโมง)

2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar) รวม 3 วัน ประกอบด้วย

- การบริหารงานโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาปฐมวัย (1 วัน)
- การส่งเสริมการทำวิจัยด้านปฐมวัย (1 วัน)
- การศึกษาดูงานและการเรียนรู้จากผู้บริหารต้นแบบ (1 วัน)

3) การสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and mentoring) รวม 60 วัน ประกอบด้วย

- การมอบหมายงานเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ฝึกการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย (60 วัน)

### รูปแบบและวิธีการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนา ระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายให้เหมาะสมกับบริบท เนื้อหาและ จุดมุ่งหมายของการพัฒนา ดังนี้

1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)

การจัดให้มีคอร์สเรียนสั้น ๆ ในรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid learning) ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ โดยเน้นรูปแบบออนไลน์เป็นหลัก เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเข้าถึง การเรียนรู้ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่และทุกเวลาโดยการศึกษาผ่านบทเรียน ออนไลน์ เอกสารประกอบการเรียนรู้ คลิปวิดีโอ และการบรรยายจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ ควบคู่กับการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางต่าง ๆ โดยเน้นการให้ความสำคัญกับการมีภาวะ ผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย ได้แก่ การบริหารงานโรงเรียนด้านปฐมวัย การศึกษาองค์ความรู้และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านปฐมวัยอยู่เสมอ แนวโน้มการจัดการศึกษาปฐมวัยในอนาคต การส่งเสริม การทำวิจัยด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย การทำงานร่วมกับครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องใน การพัฒนาและจัดการศึกษาปฐมวัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Introduction	การบริหารงานโรงเรียน ที่มีการจัดการศึกษา ปฐมวัย	องค์ความรู้และ งานวิจัย ด้านปฐมวัย	การส่งเสริมการทำวิจัย ด้านปฐมวัย	การทำงานร่วมกับ ครอบครัว ชุมชน และ บุคลากรอื่น
<p>แนะนำคอร์สการพัฒนา ความสามารถด้านการมี ภาวะผู้นำทางการศึกษา ปฐมวัย</p> <p>Online Learning VDO (30 mins)</p>	<p>- การบริหารงาน โรงเรียน 4 ฝ่ายที่ เกี่ยวข้องกับด้านปฐมวัย</p> <p>Online Learning VDO (2 hrs)</p>	<p>- องค์ความรู้และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ด้านปฐมวัย</p> <p>- สถานการณ์การ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใน ปัจจุบัน</p> <p>- แนวโน้มการจัด การศึกษาปฐมวัยใน อนาคต</p> <p>Online Learning VDO (1 hr)</p>	<p>- การส่งเสริมการทำวิจัย ด้านการพัฒนาเด็ก ปฐมวัย</p> <p>- การส่งเสริมการทำวิจัย ด้านการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้สำหรับเด็ก ปฐมวัย</p> <p>Online Learning VDO (1 hr)</p>	<p>- การทำงานร่วมกับ ครอบครัว ชุมชน และ บุคลากรที่เกี่ยวข้องใน การพัฒนาและจัด การศึกษาปฐมวัย</p> <p>Online Learning VDO (1 hr)</p>

## 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการจัดฝึกอบรมสัมมนา โดยจัดให้มีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนทั้งในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์ โดยใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนรู้ เช่น โปรแกรมการจัดประชุมผ่านทางออนไลน์ และห้องเรียนเสมือนจริง ขึ้นอยู่กับบริบทและเนื้อหาในแต่ละกิจกรรม และเน้นการจัดกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหลัก โดยให้วิทยากรมีการทบทวนเนื้อหาหรือสรุปความสำคัญของเนื้อหาในแต่ละบทเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารโรงเรียนก่อนเริ่มทำกิจกรรม เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถให้กับผู้บริหารโรงเรียน ผ่านการเรียนรู้แบบ Active learning โดยการจัดกิจกรรมที่มีความหลากหลาย และเน้นการมีส่วนร่วม การระดมความคิด การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติจริงผ่านสถานการณ์จำลอง และการเรียนรู้จากผู้บริหารต้นแบบ (Job shadowing) เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนนำความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การบริหารงานโรงเรียน ที่มีการจัดการศึกษาปฐมวัย	การส่งเสริมการทำวิจัยด้าน ปฐมวัย	การศึกษาดูงานและ การเรียนรู้จากผู้บริหารต้นแบบ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน</li> <li>- การบริหารงานโรงเรียน 4 ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับด้านปฐมวัย</li> </ul> <p>Training &amp; Workshop (1 Day)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน</li> <li>- การส่งเสริมการทำวิจัยด้านปฐมวัย</li> <li>- การศึกษาแนวโน้มการจัดการศึกษาปฐมวัยในอนาคต</li> </ul> <p>Training &amp; Workshop (1 Day)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การศึกษาดูงานจากโรงเรียนตัวอย่าง</li> <li>- การเรียนรู้จากผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ</li> </ul> <p>Field Trip &amp; Job Shadowing (1 Day)</p>

### 3) การสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and mentoring)

การจัดให้มีโค้ชหรือที่เลี้ยงที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ด้านปฐมวัย เช่น ศึกษานิเทศก์ ผู้เชี่ยวชาญด้านปฐมวัย ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ มาให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารโรงเรียนระหว่างการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดเป็นกลุ่มเพื่อมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาทักษะและสมรรถนะจากการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์จริง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย
<ul style="list-style-type: none"> <li>- การมอบหมายงานเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ฝึกการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย</li> </ul> <p>Coaching &amp; Mentoring (1 Month)</p>



### สรุปภาพรวมของการพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย

30 Mins	5 Hrs	3 Day	60 Days	1 Day
Introduction	Classes or Courses	Training & Workshop	Coaching & Mentoring	Summary of Development
<p>แนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย</p> <p>(Online Course)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารงานโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- องค์ความรู้และงานวิจัยด้านปฐมวัย รวมถึงแนวโน้มการจัดการศึกษาปฐมวัยในอนาคต</li> <li>- การส่งเสริมการทำวิจัยด้านปฐมวัย</li> <li>- การทำงานร่วมกับครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> <p>(Online Course)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน</li> <li>- การบริหารงานโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- การส่งเสริมการทำวิจัยด้านปฐมวัย</li> <li>- การศึกษาดูงานจากผู้บริหารต้นแบบ</li> </ul> <p>(Active Learning)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การมอบหมายงานเกี่ยวกับการพัฒนาด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย</li> </ul> <p>(Assignment, Coaching &amp; Mentoring)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติงาน</li> <li>- สรุปและอภิปรายผลหลังจากได้รับการพัฒนา</li> <li>- การประเมินผลการพัฒนา</li> </ul> <p>(Knowledge Sharing)</p>

#### การวัดและประเมินผล

- 1) การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนา
- 2) การประเมินผลงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วม
- 3) บันทึกการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
- 4) การประเมินตนเอง
- 5) การประเมินแบบ 360 องศา โดยการสะท้อนความคิดเห็นของวิทยากร พี่เลี้ยง และเพื่อนร่วมงาน

## Module 5 การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาวิชาชีพปฐมวัย

### หลักการ

ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นให้กับครอบครัว ชุมชน และสังคม ในการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย เพื่อให้การดำเนินงานด้านปฐมวัยมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายของการศึกษาปฐมวัย

### จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความเป็นมืออาชีพในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ แนวทางปฏิบัติ และวิสัยทัศน์โดยรวมเกี่ยวกับด้านปฐมวัย สามารถจัดให้มีการดูแล การบริการ และการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพแก่เด็กและครอบครัว สามารถปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิทธิเด็ก ความหลากหลาย และความเท่าเทียม สามารถพัฒนาตนเอง บุคลากร และโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย รวมถึงการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ การมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เหมาะสมกับวิชาชีพปฐมวัย

### เนื้อหา

- 1) สิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็ก
- 2) มาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพปฐมวัย
- 3) การพัฒนาตนเองและบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย

### ระยะเวลา

1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses) รวม 4.5 ชั่วโมง ประกอบด้วย

- การแนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาวิชาชีพปฐมวัย (30 นาที)
- สิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็ก (2 ชั่วโมง)
- มาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพปฐมวัย (1 ชั่วโมง)
- การพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย (1 ชั่วโมง)

2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar) รวม 2 วัน ประกอบด้วย

- การพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย (1 วัน)
- การศึกษาดูงานและการเรียนรู้จากผู้บริหารต้นแบบ (1 วัน)

- 3) การสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and mentoring) รวม 60 วัน ประกอบด้วย  
- การมอบหมายงานเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ฝึกการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย (60 วัน)

### รูปแบบและวิธีการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนา  
ระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายให้เหมาะสมกับบริบท เนื้อหาและ  
จุดมุ่งหมายของการพัฒนา ดังนี้

- 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)

การจัดให้มีคอร์สเรียนสั้น ๆ ในรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid learning)  
ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ โดยเน้นรูปแบบออนไลน์เป็นหลัก เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเข้าถึงการ  
เรียนรู้ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่และทุกเวลาโดยการศึกษาผ่านบทเรียน  
ออนไลน์ เอกสารประกอบการเรียนรู้ คลิปวิดีโอ และการบรรยายจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ  
ควบคู่กับการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางต่าง ๆ โดยเน้นการให้ความสำคัญกับการพัฒนา  
วิชาชีพปฐมวัย ทั้งในเรื่องสิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็ก มาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพปฐมวัย  
การพัฒนาตนเองและบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Introduction	สิทธิเด็กและ การคุ้มครองเด็ก	มาตรฐานและ จรรยาบรรณทาง วิชาชีพปฐมวัย	การพัฒนาทาง วิชาชีพปฐมวัย
แนะนำคอร์สการพัฒนา ความสามารถด้านการ พัฒนาวิชาชีพปฐมวัย Online Learning VDO (30 mins)	- สิทธิเด็ก - การคุ้มครองเด็ก Online Learning VDO (2 hrs)	- มาตรฐานและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ ปฐมวัย Online Learning VDO (1 hrs)	- การพัฒนาตนเองและ บุคลากรให้มี ความก้าวหน้าทาง วิชาชีพปฐมวัย Online Learning VDO (1 hrs)

- 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการจัดฝึกอบรมสัมมนา โดยจัดให้มีวิทยากรที่มีความรู้  
ความสามารถมาฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนทั้งในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์ โดยใช้เทคโนโลยี  
ต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนรู้ เช่น โปรแกรมการจัดการประชุมผ่านทางออนไลน์ และห้องเรียน  
เสมือนจริง ขึ้นอยู่กับบริบทและเนื้อหาในแต่ละกิจกรรม และเน้นการจัดกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหาร  
โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหลัก โดยให้วิทยากรมีการทบทวนเนื้อหาหรือสรุปความสำคัญของ  
เนื้อหาในแต่ละบทเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารโรงเรียนก่อนเริ่มทำกิจกรรม เพื่อพัฒนา

ทักษะและความสามารถให้กับผู้บริหารโรงเรียน ผ่านการเรียนรู้แบบ Active learning โดยการจัดกิจกรรมที่มีความหลากหลาย และเน้นการมีส่วนร่วม การระดมความคิด การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติจริงผ่านสถานการณ์จำลอง และการเรียนรู้จากผู้บริหารต้นแบบ (Job shadowing) เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนนำความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัยได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	การศึกษาดูงานและการเรียนรู้จากผู้บริหารต้นแบบ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปลงและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน</li> <li>- สิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็ก</li> <li>- การพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย</li> </ul> <p style="text-align: center;">Training &amp; Workshop (1 Day)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การศึกษาดูงานจากโรงเรียนตัวอย่าง</li> <li>- การเรียนรู้จากผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ</li> </ul> <p style="text-align: center;">Field Trip &amp; Job Shadowing (1 Day)</p>

### 3) การสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง (Classes or Courses)

การจัดให้มีโค้ชหรือพี่เลี้ยงที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ด้านปฐมวัย เช่น ศึกษานิเทศก์ ผู้เชี่ยวชาญด้านปฐมวัย ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ มาให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารโรงเรียนระหว่างการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดเป็นกลุ่มเพื่อมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาทักษะและสมรรถนะจากการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์จริง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย
<ul style="list-style-type: none"> <li>- การมอบหมายงานเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ฝึกการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย</li> </ul> <p style="text-align: center;">Coaching &amp; Mentoring (60 Days)</p>

### สรุปภาพรวมของการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย

30 Mins	4 Hrs	2 Day	60 Days	1 Day
Introduction	Classes or Courses	Training & Workshop	Coaching & Mentoring	Summary of Development
แนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย  (Online Course)	- สิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็ก - มาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพปฐมวัย - การพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย  (Online Course)	- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน - สิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็ก - การพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย - การศึกษาดูงานจากผู้บริหารต้นแบบ  (Active Learning)	- การมอบหมายงานเกี่ยวกับการพัฒนาด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย  (Assignment, Coaching & Mentoring)	- การนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติงาน - สรุปและอภิปรายผลหลังจากได้รับการพัฒนา - การประเมินผลการพัฒนา  (Knowledge Sharing)

#### การวัดและประเมินผล

- 1) การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนา
- 2) การประเมินผลงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วม
- 3) บันทึกการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
- 4) การประเมินตนเอง
- 5) การประเมินแบบ 360 องศา โดยการสะท้อนความคิดเห็นของวิทยากร พี่เลี้ยง และเพื่อนร่วมงาน

## การสรุปผลการพัฒนา

เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการพัฒนาตามระยะเวลาที่กำหนด จึงจัดให้มีการประชุมสรุปผลการพัฒนาโดยจัดให้ทุกคนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ผ่านการนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติงาน สรุปและอภิปรายผลหลังจากได้รับการพัฒนาสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน และประเมินผลการพัฒนาผ่านการสะท้อนความคิดเห็นร่วมกัน เป็นระยะเวลา 1 วัน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### Summary of Development

- การนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติงาน
- สรุปและอภิปรายผลหลังจากได้รับการพัฒนาทุกด้าน
- การประเมินผลการพัฒนา

Knowledge Sharing  
(1 Day)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

#### 4.4.4 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

นำเสนอผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group) กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 15 ท่าน ด้วยระบบออนไลน์ เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2566 ระหว่างเวลา 13.00 – 15.00 น. เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุง (ร่าง) นวัตกรรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ให้มีความสมบูรณ์และสามารถนำไปทดลองใช้ได้จริง โดยมีรายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังนี้

##### 4.4.4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิ

ความเชี่ยวชาญของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ จำนวน 15 ท่าน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง สรุปรายละเอียดได้ดังตารางที่ 31

##### ตารางที่ 31 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิ

ความเชี่ยวชาญของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (คน)
1) ด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย	3
2) ด้านการพัฒนาผู้บริหาร	3
3) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	2
4) ด้านนโยบายและแผนการศึกษา	1
5) ด้านการผลิตผู้บริหารการศึกษา	1
6) ด้านการผลิตครูปฐมวัย	1
7) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย	4
<b>รวม</b>	<b>15</b>

##### 4.4.4.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 15 ท่าน มีรายละเอียดดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ในภาพรวม

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ชื่อนวัตกรรม	4.67	0.49	มากที่สุด	4.75	0.45	มากที่สุด
2. ลักษณะของนวัตกรรม	4.58	0.51	มากที่สุด	4.67	0.49	มากที่สุด
3. วัตถุประสงค์ของนวัตกรรม	4.50	0.67	มากที่สุด	4.50	0.67	มากที่สุด
4. ผลลัพธ์ของนวัตกรรม	4.50	0.67	มากที่สุด	4.50	0.52	มากที่สุด
5. รายละเอียดของนวัตกรรม	4.36	0.72	มาก	4.42	0.73	มาก
- หลักการ	4.08	0.79	มาก	4.25	0.75	มาก
- จุดมุ่งหมาย	4.58	0.51	มากที่สุด	4.58	0.67	มากที่สุด
- เนื้อหา	4.42	0.79	มาก	4.42	0.79	มาก
6. องค์ประกอบของความสำเร็จในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	4.79	0.46	มากที่สุด	4.60	0.64	มากที่สุด
- แผนการพัฒนา	4.92	0.29	มากที่สุด	4.67	0.65	มากที่สุด
- กระบวนการพัฒนา	4.75	0.45	มากที่สุด	4.50	0.67	มากที่สุด
- เทคโนโลยี	4.92	0.29	มากที่สุด	4.67	0.65	มากที่สุด
- เครื่องมือการพัฒนา	4.58	0.67	มากที่สุด	4.58	0.67	มากที่สุด
7. แผนภาพนวัตกรรม	4.75	0.45	มากที่สุด	4.75	0.62	มากที่สุด
8. สรุปผลการพัฒนา	4.83	0.39	มากที่สุด	4.83	0.39	มากที่สุด
รวม	4.62	0.55	มากที่สุด	4.63	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 32 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ในภาพรวม พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.62, S.D. = 0.55) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.63, S.D. = 0.57) โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ 1) ควรปรับชื่อนวัตกรรมโดยตัดคำว่า “5 ด้าน” ออกไป 2) ควรอธิบายลักษณะของนวัตกรรมให้สะท้อนจุดเด่นหรือที่มาของนวัตกรรมให้ชัดเจน 3) ควรเขียนวัตถุประสงค์ให้มีความชัดเจน กระชับ เข้าใจได้ง่าย 4) ควรเขียนผลลัพธ์ของนวัตกรรมที่สามารถวัดและประเมินผลได้จริง 5) ควรปรับแก้ไขลำดับโมดูลของเนื้อหาใหม่ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับความรู้เป็นไปตามลำดับอย่างเหมาะสม 6) ควรปรับแก้ไขหลักการและจุดมุ่งหมายของนวัตกรรม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและจุดเด่นของนวัตกรรม



มากยิ่งขึ้น และเขียนให้กระชับและชัดเจนมากยิ่งขึ้น 7) ควรปรับแก้ไขการเขียนรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบของความสำเร็จในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

**ตารางที่ 33** ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ: **โมดูล 1 การพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย**

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	4.67	0.49	มากที่สุด	4.67	0.49	มากที่สุด
2. จุดมุ่งหมาย	4.83	0.39	มากที่สุด	4.75	0.45	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.58	0.67	มากที่สุด	4.58	0.51	มากที่สุด
4. ระยะเวลา	4.42	0.79	มาก	4.25	0.87	มาก
5. รูปแบบและวิธีการพัฒนา	4.67	0.59	มากที่สุด	4.44	0.73	มาก
1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ	4.50	0.67	มากที่สุด	4.42	0.79	มาก
2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา	4.83	0.39	มากที่สุด	4.58	0.67	มากที่สุด
3) การสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยง	4.67	0.65	มากที่สุด	4.33	0.78	มาก
6. สรุปภาพรวมของการพัฒนา	4.67	0.49	มากที่สุด	4.50	0.67	มากที่สุด
7. การวัดและประเมินผล	4.75	0.45	มากที่สุด	4.67	0.65	มากที่สุด
<b>รวม</b>	4.65	0.55	มากที่สุด	4.55	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 33 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ: **โมดูล 1 การพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย** พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.65, S.D. = 0.55) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.55, S.D. = 0.63) โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ 1) ปรับแก้ไขหลักการให้เห็นถึงความสำคัญ และครอบคลุมจุดมุ่งหมายและเนื้อหาของโมดูลมากยิ่งขึ้น 2) ควรปรับระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา โดยเฉพาะการจัดทำบทเรียนออนไลน์ในรูปแบบคลิปวิดีโอให้มีความกระชับมากยิ่งขึ้น ไม่ควรเกิน 15 นาที/คลิป 3) ควรปรับแก้ไขรายละเอียดของเนื้อหาให้มีความเหมาะสมและกระชับมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 34 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ: โมดูล 2 การพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	4.67	0.49	มากที่สุด	4.67	0.65	มากที่สุด
2. จุดมุ่งหมาย	4.58	0.51	มากที่สุด	4.58	0.67	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.42	0.67	มาก	4.58	0.51	มากที่สุด
4. ระยะเวลา	4.25	0.87	มาก	4.25	0.87	มาก
5. รูปแบบและวิธีการพัฒนา	4.72	0.51	มากที่สุด	4.56	0.65	มากที่สุด
1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ	4.75	0.45	มากที่สุด	4.58	0.51	มากที่สุด
2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา	4.83	0.39	มากที่สุด	4.67	0.65	มากที่สุด
3) การสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง	4.58	0.67	มากที่สุด	4.42	0.79	มาก
6. สรุปภาพรวมของการพัฒนา	4.75	0.45	มากที่สุด	4.75	0.45	มากที่สุด
7. การวัดและประเมินผล	4.75	0.45	มากที่สุด	4.75	0.45	มากที่สุด
รวม	4.59	0.57	มากที่สุด	4.59	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 34 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ: โมดูล 2 การพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.59, S.D. = 0.57) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.59, S.D. = 0.61) โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ 1) ปรับแก้ไขหลักการให้เห็นถึงความสำคัญ และครอบคลุมจุดมุ่งหมายและเนื้อหาของโมดูลมากยิ่งขึ้น 2) ควรปรับลำดับการจัดเรียงโมดูลใหม่โดยเปลี่ยนจากโมดูล 2 เป็นโมดูล 3 แทน เพื่อให้การเรียนรู้เนื้อหาเป็นไปตามลำดับความเหมาะสม 3) ควรปรับเนื้อหาเรื่องพัฒนาการเด็กและการวัดและประเมินพัฒนาการให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 4) เพิ่มเติมรายละเอียดของเนื้อหาในโมดูลให้มีความครอบคลุมตามหลักการและจุดมุ่งหมายมากยิ่งขึ้น 5) ควรปรับระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนาโดยเฉพาะการจัดทำบทเรียนออนไลน์ในรูปแบบคลิปวิดีโอให้มีความกระชับมากยิ่งขึ้น ไม่ควรเกิน 15 นาที/คลิป

ตารางที่ 35 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ: โมดูล 3 การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	4.67	0.65	มากที่สุด	4.67	0.65	มากที่สุด
2. จุดมุ่งหมาย	4.67	0.65	มากที่สุด	4.58	0.79	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.58	0.67	มากที่สุด	4.58	0.67	มากที่สุด
4. ระยะเวลา	4.50	0.67	มากที่สุด	4.42	0.79	มาก
5. รูปแบบและวิธีการพัฒนา	4.78	0.42	มากที่สุด	4.67	0.53	มากที่สุด
1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ	4.75	0.45	มากที่สุด	4.67	0.49	มากที่สุด
2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา	4.83	0.39	มากที่สุด	4.75	0.45	มากที่สุด
3) การสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง	4.75	0.45	มากที่สุด	4.58	0.67	มากที่สุด
6. สรุปภาพรวมของการพัฒนา	4.75	0.45	มากที่สุด	4.75	0.45	มากที่สุด
7. การวัดและประเมินผล	4.75	0.45	มากที่สุด	4.75	0.45	มากที่สุด
รวม	4.67	0.57	มากที่สุด	4.63	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 35 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ: โมดูล 3 การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.67, S.D. = 0.57) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.63, S.D. = 0.62) โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ 1) ปรับแก้ไขหลักการให้เห็นถึงความสำคัญ และครอบคลุมจุดมุ่งหมายและเนื้อหาของโมดูลมากยิ่งขึ้น 2) ควรปรับลำดับการจัดเรียงโมดูลใหม่โดยเปลี่ยนจากโมดูล 3 เป็นโมดูล 2 แทน เพื่อให้การเรียนรู้เนื้อหาเป็นไปตามลำดับความเหมาะสม 3) ควรเพิ่มเติมเนื้อหาให้ครอบคลุมหลักการและจุดมุ่งหมายของโมดูล 4) ควรปรับเนื้อหาการพัฒนาให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 5) ควรปรับระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนาโดยเฉพาะการจัดทำบทเรียนออนไลน์ในรูปแบบคลิปวิดีโอให้มีความกระชับมากยิ่งขึ้นไม่ควรเกิน 15 นาที/คลิป

ตารางที่ 36 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ: โมดูล 4 การพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	4.75	0.45	มากที่สุด	4.75	0.45	มากที่สุด
2. จุดมุ่งหมาย	4.75	0.45	มากที่สุด	4.75	0.45	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.50	0.52	มากที่สุด	4.50	0.67	มากที่สุด
4. ระยะเวลา	4.42	0.67	มาก	4.33	0.78	มาก
5. รูปแบบและวิธีการพัฒนา	4.72	0.51	มากที่สุด	4.67	0.63	มากที่สุด
1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ	4.67	0.65	มากที่สุด	4.58	0.79	มากที่สุด
2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา	4.75	0.45	มากที่สุด	4.75	0.45	มากที่สุด
3) การสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง	4.75	0.45	มากที่สุด	4.67	0.65	มากที่สุด
6. สรุปภาพรวมของการพัฒนา	4.67	0.49	มากที่สุด	4.58	0.51	มากที่สุด
7. การวัดและประเมินผล	4.67	0.49	มากที่สุด	4.67	0.49	มากที่สุด
รวม	4.64	0.51	มากที่สุด	4.61	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 36 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ: โมดูล 4 การพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.64, S.D. = 0.51) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.61, S.D. = 0.57) โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ 1) ปรับแก้ไขหลักการให้เห็นถึงความสำคัญ และครอบคลุมจุดมุ่งหมายและเนื้อหาของโมดูลมากยิ่งขึ้น 2) ควรเพิ่มเติมเนื้อหาให้ครอบคลุมหลักการและจุดมุ่งหมายของโมดูลมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเนื้อหาที่สะท้อนถึงภาวะผู้นำ 3) ควรปรับระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนาโดยเฉพาะการจัดทำบทเรียนออนไลน์ในรูปแบบคลิปปิดไอ้ให้มีความกระชับมากยิ่งขึ้นไม่ควรเกิน 15 นาที/คลิป

ตารางที่ 37 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ: โมดูล 5 การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาวิชาชีพปฐมวัย

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	4.67	0.49	มากที่สุด	4.67	0.49	มากที่สุด
2. จุดมุ่งหมาย	4.67	0.49	มากที่สุด	4.67	0.49	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.58	0.51	มากที่สุด	4.58	0.51	มากที่สุด
4. ระยะเวลา	4.42	0.67	มาก	4.42	0.67	มาก
5. รูปแบบและวิธีการพัฒนา	4.67	0.59	มากที่สุด	4.69	0.52	มากที่สุด
1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ	4.58	0.79	มากที่สุด	4.67	0.65	มากที่สุด
2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา	4.67	0.49	มากที่สุด	4.67	0.49	มากที่สุด
3) การสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง	4.75	0.45	มากที่สุด	4.75	0.45	มากที่สุด
6. สรุปรายรวมของการพัฒนา	4.58	0.51	มากที่สุด	4.58	0.51	มากที่สุด
7. การวัดและประเมินผล	4.67	0.49	มากที่สุด	4.67	0.49	มากที่สุด
รวม	4.61	0.54	มากที่สุด	4.61	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 37 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ: โมดูล 5 การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาวิชาชีพปฐมวัย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.61, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.61, S.D. = 0.53) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ 1) ปรับแก้ไขหลักการให้เห็นถึงความสำคัญ และครอบคลุมจุดมุ่งหมาย และเนื้อหาของโมดูลมากยิ่งขึ้น 2) ควรปรับเนื้อหาโดยเน้นแนวทางการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมากยิ่งขึ้น 3) ควรปรับระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนาโดยเฉพาะการจัดทำบทเรียนออนไลน์ในรูปแบบคลิปวิดีโอให้มีความกระชับมากยิ่งขึ้น ไม่ควรเกิน 15 นาที/คลิป

#### 4.4.5 (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง)

ผู้วิจัยนำผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ในขั้นตอนที่ 4.4.4 มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเพื่อยก (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง) สรุปรายละเอียดได้ดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 สรุปข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิในการปรับปรุงนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ จากการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group)

(ร่าง) นวัตกรรม	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงนวัตกรรม
1. ชื่อนวัตกรรม	- ปรับแก้ไขชื่อนวัตกรรมให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น - ให้ปรับคำว่า “นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน” เป็น “นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ”	ปรับแก้ไขชื่อนวัตกรรมเป็น “นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ”
2. ลักษณะของนวัตกรรม	- ควรปรับวิธีการเขียนให้สะท้อนจุดเด่นหรือที่มาของนวัตกรรมให้ชัดเจน เช่น แนวคิดหรือหลักการของนวัตกรรม - แสดงให้เห็นที่มาในการพัฒนาความสามารถ 5 ด้าน ให้กับผู้บริหารโรงเรียน	ปรับแก้ไขลักษณะของนวัตกรรมให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น
3. วัตถุประสงค์ของนวัตกรรม	- ควรเขียนวัตถุประสงค์ให้มีความชัดเจน กระชับ เข้าใจได้ง่าย	ปรับแก้ไขวัตถุประสงค์ให้มีความชัดเจนและกระชับมากยิ่งขึ้น
4. ผลลัพธ์ของนวัตกรรม	- การเขียนผลลัพธ์ ควรเขียนจากสิ่งที่สามารถวัดหรือประเมินผลได้จริงจากการใช้นวัตกรรม - ส่วนหน่วยงานหรือบุคคลอื่นที่ได้รับประโยชน์จากนวัตกรรมนี้ ให้นำไปเขียนในส่วนของผลกระทบแทน	ปรับแก้ไขผลลัพธ์ของนวัตกรรมให้เป็นผลลัพธ์ที่สามารถวัดและประเมินผลได้จริง และนำสิ่งที่หน่วยงานหรือบุคคลอื่นได้รับประโยชน์จากนวัตกรรมนี้ ไปใส่ไว้ในผลกระทบจากการใช้นวัตกรรม
5. รายละเอียดของนวัตกรรม	- ปรับลำดับโมดูลในการพัฒนาให้เหมาะสม โดยการสลับโมดูล 2 และ 3 เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้เรียนรู้เนื้อหาเป็นไปตามลำดับอย่างเหมาะสม	- ปรับแก้ไขลำดับโมดูล 2 และ 3 ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับความรู้เป็นไปตามลำดับอย่างเหมาะสม
- หลักการ	- ปรับการเขียนหลักการ ให้แสดงถึงความสำคัญของนวัตกรรม และลักษณะเด่นของนวัตกรรม	- ปรับแก้ไขหลักการของนวัตกรรม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและจุดเด่นของนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น
- จุดมุ่งหมาย	- ควรตัดความสามารถ 5 ด้านออก เพื่อให้เนื้อความมีความกระชับมากขึ้น และเน้นที่ผลลัพธ์ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก	- ปรับแก้ไขจุดมุ่งหมายให้มีความกระชับและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

(ร่าง) นวัตกรรม	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงนวัตกรรม
- เนื้อหา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับเรียงลำดับโมดูลให้มีความเหมาะสม</li> <li>- ไม่ต้องใส่จำนวนวันของการพัฒนาในแต่ละโมดูล (120 วัน) เพื่อป้องกันความสับสนของผู้อ่าน</li> <li>- แต่ละโมดูลควรมีการจัดลำดับในการพัฒนาหรือไม่</li> <li>- ปรับแก้จำนวนวันที่ถูกต้อง ให้เห็นระยะเวลาที่ชัดเจน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับแก้ไขการจัดลำดับโมดูลและรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ</li> </ul>
6. องค์ประกอบในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน ให้ประสบความสำเร็จ		
1) แผนการพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับวิธีการเขียนจำนวนวันหรือระยะเวลาในการพัฒนาแต่ละขั้นตอน เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนและเกิดความเข้าใจผิด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ</li> </ul>
2) กระบวนการพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับแก้ไข Active Learning เป็นการเรียนรู้เชิงรุกมากกว่าการลงมือทำ</li> <li>- ให้บทวนเรื่องของเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้แต่ละ Module ควรจะใช้เวลาน้อยกว่านี้ เพื่อจะได้ไม่เพิ่มภาระงานให้กับผู้บริหารโรงเรียนจนเกินไป</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับลดระยะเวลาในแต่ละกระบวนการพัฒนาให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น</li> </ul>
3) เทคโนโลยี	-	-
4) เครื่องมือในการพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรระบุเครื่องมือในการพัฒนาให้ชัดเจนขึ้น ครอบคลุมหน่วยงานที่จะมาให้ความร่วมมือสนับสนุน</li> <li>- อาจเพิ่มเครื่องมือหน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารเข้ามาด้วย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ</li> </ul>
7. แผนภาพนวัตกรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เนื่องจากองค์ประกอบความสำเร็จจัดวางไว้คนละมุมของแผนภาพ ทำให้เกิดความเข้าใจได้ว่าวิธีการพัฒนาแต่ละวิธีใช้เฉพาะองค์ประกอบที่อยู่ตรงนั้นเพื่อมาช่วยในการพัฒนา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้ลูกศรมาช่วยให้เห็นถึงการขับเคลื่อนแต่ละองค์ประกอบไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ</li> </ul>

(ร่าง) นวัตกรรม	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงนวัตกรรม
<b>Module 1 การพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย</b>		
1. หลักการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรเขียนหลักการให้สะท้อนและเห็นถึงความสำคัญ ครอบคลุม จุดมุ่งหมายและเนื้อหาของโมดูล</li> <li>- ปรับการเขียนพัฒนาการโดยเรียงจากด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา</li> <li>- ปรับเพิ่มเนื้อหาเรื่อง การพัฒนาของสมอง หลักการเรียนรู้ของเด็กผ่านการเล่น เป็นต้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับแก้ไขหลักการให้เห็นถึงความสำคัญ ครอบคลุมจุดมุ่งหมายและเนื้อหาของโมดูลมากยิ่งขึ้น และปรับรายละเอียดการเขียนตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ</li> </ul>
2. จุดมุ่งหมาย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับรายละเอียดของจุดมุ่งหมายให้สอดคล้องกับหลักการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ</li> </ul>
3. เนื้อหา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรเพิ่มเติมเนื้อหา “การพัฒนาหรือการทำงานของสมอง”</li> <li>- ควรศึกษาเนื้อหา “การพัฒนาเด็กปฐมวัยในหลักสูตรปฐมวัย พุทธศักราช 2560” มาเป็นกรอบในการกำหนดประเด็นด้วย</li> <li>- ควรเพิ่มเติมเนื้อหา “สิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็ก”</li> <li>- ควรนำเรื่อง “กฎหมาย นโยบาย แผน” ไปไว้ในโมดูล 5</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ</li> </ul>
4. ระยะเวลา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรปรับเรื่องระยะเวลาที่ใช้ในการจัดทำคลิปวิดีโอออนไลน์ และการอบรม ให้มีความกระชับมากขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ</li> </ul>
5. รูปแบบและวิธีการพัฒนา		
1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับแก้ไขรายละเอียดของเนื้อหาและระยะเวลาเรียนให้มีความเหมาะสมและกระชับมากยิ่งขึ้น</li> <li>- วิธีนี้อาจเป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติหรือควบคุมได้ยากที่จะให้ผู้บริหารโรงเรียนจัดเวลาเรียนออนไลน์หรืออ่านเอกสารด้วยตัวเอง ควรจัดเป็นกลุ่มเรียน แล้วให้ผลัดกันนำเสนอหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีกลไกการกำกับและประเมินผลร่วมด้วย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับแก้ไขรายละเอียดเรื่องเนื้อหาและระยะเวลาให้มีความเหมาะสมตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ</li> </ul>



(ร่าง) วัตถุประสงค์	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงวัตถุประสงค์
2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกรวม สัมมนา	- ควรเขียนวิธีการอบรมให้เหมาะสมกับเนื้อหา โดยให้มีวิทยากรหรือผู้ที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับมา นำการประชุมฝึกรวม และนำกรณีศึกษา หรือประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายร่วมกัน	- ปรับแก้ไขรายละเอียดเรื่องเนื้อหา และระยะเวลาให้มีความเหมาะสมตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
3) การสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยง	- ควรเพิ่มรายละเอียดวิธีการสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยงให้ชัดเจน โดยออกแบบให้เชื่อมโยงกับการบริหารงานจริงในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน	- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
6. สรุปภาพรวมของการพัฒนา	- ปรับเนื้อหาและระยะเวลาตามที่แก้ไขในรายละเอียดของโมดูล	- ปรับเนื้อหาและระยะเวลาตามที่แก้ไขในรายละเอียดของโมดูล
7. การวัดและประเมินผล	- ควรเพิ่มการสะท้อนความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละประเด็นที่ได้เรียนรู้ และการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงของตน	- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
<b>Module 2 การพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย</b>		
1. หลักการ	- ควรเขียนหลักการให้ครอบคลุม คำสำคัญของชื่อและเนื้อหาของโมดูล - ควรย้ายโมดูลนี้ไปเป็นโมดูลที่ 3 เพื่อให้การเรียนรู้เนื้อหาเป็นไปตามลำดับความเหมาะสม	- ปรับแก้ไขหลักการให้ครอบคลุมชื่อ จุดมุ่งหมายและเนื้อหาของโมดูลมากยิ่งขึ้น และปรับลำดับการจัดเรียงโมดูลใหม่ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
2. จุดมุ่งหมาย	- ปรับเรื่องพัฒนาการเด็กจาก 5 ด้าน เป็น 4 ด้าน ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 - เพิ่มเติมแนวทางการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 - ควรเขียนให้ครอบคลุมคำสำคัญของชื่อโมดูลและสอดคล้องกับหลักการ	- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
3. เนื้อหา	- ปรับรายละเอียดเรื่องพัฒนาการและแนวทางการประเมินพัฒนาการเด็ก	- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

(ร่าง) นวัตกรรม	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงนวัตกรรม
	<p>ปฐมวัยเป็น 4 ด้าน ตามหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 เนื่องจากเกี่ยวข้องกับมาตรฐานระดับปฐมวัย และการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรแยกการวัดและประเมินผล พัฒนาการ ออกจากการจัดทำ สารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย เพราะ เป็นเรื่องใหญ่ทั้งคู่</li> <li>- การวัดและประเมินผล พัฒนาการ ควรเน้นเรื่องการประเมินตามสภาพจริง หลักการ รูปแบบหรือวิธีการ และ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน</li> </ul>	
4. ระยะเวลา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดเนื้อหาเรื่องการจัดทำสารนิทัศน์ สำหรับเด็กปฐมวัย</li> <li>- ควรปรับเรื่องระยะเวลาที่ใช้ในการ พัฒนาให้สั้นและกระชับมากขึ้น</li> </ul>	- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำ ของผู้ทรงคุณวุฒิ
5. รูปแบบและวิธีการพัฒนา		
1) การเรียนในชั้นเรียนหรือ คอร์สเรียนต่าง ๆ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพิ่มเติมเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการ เรียนรวมสำหรับเด็กปฐมวัย</li> <li>- เพิ่มเติมเนื้อหาเกี่ยวกับการนำผล การประเมินพัฒนาการเด็กไปใช้เพื่อ วางแผนการพัฒนาเด็กปฐมวัย</li> </ul>	- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำ ของผู้ทรงคุณวุฒิ
2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรเขียนวิธีการอบรมให้เหมาะสม กับเนื้อหา เช่น การสังเกตและ คัดกรองพัฒนาการ ต้องเป็นการฝึก ใช้เครื่องมือ ฯลฯ</li> <li>- ควรใช้เนื้อหาของการประเมิน คุณภาพเด็กตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย มาสนับสนุนให้ผู้บริหาร ได้ศึกษาและทำความเข้าใจไปด้วย</li> </ul>	- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำ ของผู้ทรงคุณวุฒิ
3) การสอนงานหรือการเป็น พี่เลี้ยง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรเพิ่มรายละเอียดวิธีการสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยงให้ชัดเจน โดยออกแบบให้เชื่อมโยงกับการ</li> </ul>	- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำ ของผู้ทรงคุณวุฒิ

(ร่าง) วัตถุประสงค์	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงวัตถุประสงค์
	บริหารงานจริงในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน	
6. สรุปภาพรวมของการพัฒนา	- ปรับเนื้อหาและระยะเวลาตามที่แก้ไขในรายละเอียดของโมดูล	- ปรับเนื้อหาและระยะเวลาตามที่แก้ไขในรายละเอียดของโมดูล
7. การวัดและประเมินผล	- ควรเพิ่มการสะท้อนความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละประเด็นที่ได้เรียนรู้ และการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงของตน	- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
<b>Module 3 การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย</b>		
1. หลักการ	- ควรเขียนหลักการให้ครอบคลุมคำสำคัญของชื่อและเนื้อหาโมดูล - ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้จัดการระบบหรืออำนวยการในการพัฒนาหลักสูตรมากกว่าเป็นผู้พัฒนาเอง - ควรย้ายโมดูลนี้ไปเป็นโมดูลที่ 2 เพื่อให้การเรียนรู้เนื้อหาเป็นไปตามลำดับความเหมาะสม	- ปรับแก้ไขหลักการให้ครอบคลุมชื่อจุดมุ่งหมายและเนื้อหาของโมดูลมากยิ่งขึ้น และปรับลำดับการจัดเรียงโมดูลใหม่ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
2. จุดมุ่งหมาย	- ควรเขียนให้ครอบคลุมคำสำคัญของชื่อโมดูลและสอดคล้องกับหลักการ โดยเน้นที่การพัฒนาหลักสูตรและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในบทบาทของผู้บริหารเป็นหลัก	- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
3. เนื้อหา	- ควรให้ความรู้ในเรื่องของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 - เพิ่มเนื้อหาการบริหารจัดการหรือการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย - เรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนหรือกระบวนการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย - จัดเนื้อหาให้ครอบคลุมทั้งด้านหลักการ เป้าหมาย รูปแบบการจัดประสบการณ์ฯ ซึ่งมีหลากหลาย	- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

(ร่าง) นวัตกรรม	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงนวัตกรรม
	<p>รูปแบบ โดยเน้นความสอดคล้องกับบริบท ความพร้อม และความเหมาะสมกับโรงเรียนที่แตกต่างกัน เช่น การให้ตัวอย่างเพื่อเป็นกรณีศึกษาในเรื่องการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และให้วิเคราะห์บริบทและความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อกำหนดรูปแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพิ่มเนื้อหาเรื่อง การสร้างรอยเชื่อมต่อการศึกษาปฐมวัยกับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1</li> </ul>	
4. ระยะเวลา	- ควรปรับเรื่องระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนาให้สั้นและกระชับมากขึ้น	- ปรับแก้ไขระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนาให้สั้นและกระชับมากขึ้น
5. รูปแบบและวิธีการพัฒนา		
1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ	- ปรับเพิ่มเนื้อหาการพัฒนาให้เหมาะสมกับเนื้อหาของโมดูล	- ปรับเพิ่มเนื้อหาการพัฒนาให้เหมาะสมกับเนื้อหาของโมดูล
2) การเข้าร่วมประชุมฝึกรวม สัมมนา	<p>- ควรแสดงให้เห็นถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้นำไปประยุกต์ใช้ตามบริบทของสถานศึกษาตนเอง</p> <p>- ควรเขียนวิธีการอบรมให้เหมาะสมกับเนื้อหาและเป็นมติของผู้บริหารโรงเรียน เช่น เทคนิคการอำนวยความสะดวก/ จูงใจให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย</p>	- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
3) การสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง	- ควรเพิ่มรายละเอียดวิธีการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยงให้ชัดเจน โดยออกแบบให้เชื่อมโยงกับการบริหารงานจริงในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน	- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
6. สรุปภาพรวมของการพัฒนา	- ปรับเนื้อหาและระยะเวลาตามที่แก้ไขในรายละเอียดของโมดูล	- ปรับเนื้อหาและระยะเวลาตามที่แก้ไขในรายละเอียดของโมดูล

(ร่าง) วัตถุประสงค์	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงวัตถุประสงค์
7. การวัดและประเมินผล	- ควรเพิ่มการสะท้อนความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละประเด็นที่ได้เรียนรู้ และการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงของตน	- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
<b>Module 4 การพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย</b>		
1. หลักการ	- ควรเขียนหลักการให้ครอบคลุมคำสำคัญของชื่อและเนื้อหาโมดูล - ควรนำหลักการของภาวะผู้นำมาเขียนเป็นกรอบในการพัฒนา - ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นผู้นำและถ่ายทอดความรู้ ความเชี่ยวชาญให้กับผู้ปฏิบัติ เช่น ครู	- ปรับแก้ไขหลักการให้ครอบคลุมชื่อ จุดมุ่งหมายและเนื้อหาของโมดูลมากยิ่งขึ้น
2. จุดมุ่งหมาย	- ควรเขียนให้ครอบคลุมคำสำคัญของชื่อโมดูลและสอดคล้องกับหลักการ	- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
3. เนื้อหา	- ควรเพิ่มเนื้อหาให้สะท้อนภาวะผู้นำมากยิ่งขึ้น เช่น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
4. ระยะเวลา	- ควรปรับเรื่องระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนาให้สั้นและกระชับมากขึ้น	- ปรับแก้ไขระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนาให้สั้นและกระชับมากขึ้น
5. รูปแบบและวิธีการพัฒนา		
1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ	- เพิ่มเนื้อหาในการพัฒนาให้สะท้อนภาวะผู้นำมากขึ้น	- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกรอบรม สัมมนา	- ควรเขียนวิธีการอบรมให้เหมาะสมกับเนื้อหา	- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
3) การสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยง	- ควรเพิ่มรายละเอียดวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้ชัดเจน โดยออกแบบให้เชื่อมโยงกับการบริหารงานจริงในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน	- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
6. สรุปรูปภาพรวมของการพัฒนา	- ปรับเนื้อหาและระยะเวลาตามที่แก้ไขในรายละเอียดของโมดูล	- ปรับเนื้อหาและระยะเวลาตามที่แก้ไขในรายละเอียดของโมดูล
7. การวัดและประเมินผล	- ควรเพิ่มการสะท้อนความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละประเด็นที่ได้เรียนรู้ และการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงของตน	- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

(ร่าง) วัตกรรมการ	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงนวัตกรรม
<b>Module 5 การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาวิชาชีพปฐมวัย</b>		
1. หลักการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรเขียนหลักการให้ครอบคลุม คำสำคัญของชื่อและเนื้อหาโมดูล</li> <li>- ควรเน้นเรื่องแนวทางการพัฒนาวิชาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับแก้ไขหลักการให้ครอบคลุมชื่อ จุดมุ่งหมายและเนื้อหาของโมดูล มากยิ่งขึ้น</li> </ul>
2. จุดมุ่งหมาย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรเขียนให้ครอบคลุมคำสำคัญของ ชื่อโมดูลและสอดคล้องกับหลักการ โดยเน้นแนวทางการพัฒนาวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำ ของผู้ทรงคุณวุฒิ</li> </ul>
3. เนื้อหา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรนำเรื่องสิทธิเด็กและการ ค้ำครองเด็กไปไว้ในโมดูล 1 และเพิ่ม เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทาง วิชาชีพ</li> <li>- ควรนำเนื้อหาเรื่องกฎหมาย นโยบาย และแผนที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาเด็กปฐมวัยมาไว้ในโมดูลนี้</li> <li>- ควรเพิ่มตัวอย่างการพัฒนาวิชาชีพ ปฐมวัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ</li> <li>- ควรมอบหมายงานให้ออกแบบการ พัฒนาวิชาชีพของตนและครู</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำ ของผู้ทรงคุณวุฒิ</li> </ul>
4. ระยะเวลา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรปรับเรื่องระยะเวลาที่ใช้ในการ พัฒนาให้สั้นและกระชับมากขึ้น และ สอดคล้องกับเนื้อหาที่ปรับใหม่</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำ ของผู้ทรงคุณวุฒิ</li> </ul>
<b>5. รูปแบบและวิธีการพัฒนา</b>		
1) การเรียนในชั้นเรียนหรือ คอร์สเรียนต่าง ๆ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับเพิ่มเนื้อหาการพัฒนาให้ เหมาะสมกับเนื้อหาของโมดูล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับเพิ่มเนื้อหาการพัฒนาให้ เหมาะสมกับเนื้อหาของโมดูล</li> </ul>
2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรเขียนวิธีการอบรมให้เหมาะสม กับเนื้อหา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำ ของผู้ทรงคุณวุฒิ</li> </ul>
3) การสอนงานหรือการเป็น พี่เลี้ยง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรเพิ่มรายละเอียดวิธีการสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยงให้ชัดเจน โดยออกแบบให้เชื่อมโยงกับ การบริหารงานจริงในสถานศึกษาของ ผู้บริหารโรงเรียน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำ ของผู้ทรงคุณวุฒิ</li> </ul>

(ร่าง) นวัตกรรม	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงนวัตกรรม
6. สรุปลภาพรวมของการพัฒนา	- ปรับเนื้อหาและระยะเวลาตามที่แก้ไขในรายละเอียดของโมดูล	- ปรับเนื้อหาและระยะเวลาตามที่แก้ไขในรายละเอียดของโมดูล
7. การวัดและประเมินผล	<p>- ควรเพิ่มการสะท้อนความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละประเด็นที่ได้เรียนรู้ และการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงของตน</p> <p>- อาจจะมีมอบหมายงานให้ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนของตนเองในระดับปฐมวัยมาคนละ 1 โครงการ เพื่อเป็นการวัดผลและประเมินผลหลังจากที่ได้เรียนรู้ไปครบทั้ง 5 Module เพื่อให้ผู้บริหารจะได้มีแนวทางไปพัฒนาใช้จริงในโรงเรียนต่อไปหลังจากจบการเรียนรู้นี้</p>	- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
การสรุปผลการพัฒนา	<p>- ควรมีรายละเอียดเพิ่มเติมว่ามี การสรุปผลการพัฒนาด้วยรูปแบบใด</p> <p>- อาจจะมีมอบหมายงานให้ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบแนวทางในการพัฒนาการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนตนเองมาคนละ 1 โครงการ หลังจากที่ได้เรียนรู้ครอบคลุมทั้ง 5 โมดูล และวัดและประเมินผลการพัฒนาจากโครงการนี้ เพื่อให้ผู้บริหารได้มีแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนระดับปฐมวัยที่เป็นรูปธรรม และสามารถนำไปใช้เป็นผลงานของตนเองได้อีกด้วย</p>	- ปรับแก้ไขรายละเอียดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยผู้วิจัยได้จัดทำ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง) ตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้จากการประชุม สันทนาการกลุ่ม (Focus group) ซึ่งอยู่ในภาคผนวก ง เพื่อนำไปใช้ในการทดสอบ (ร่าง) นวัตกรรม การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง) กับกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง) เพื่อให้ นวัตกรรมมีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ได้จริง

#### 4.5.6 การทดสอบ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง)

ผู้วิจัย (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง) ตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้จากการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อนำมาใช้ในการทดสอบนวัตกรรมกับกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง และให้กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการใช้นวัตกรรม ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง) เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับสมบูรณ์) โดยมีการดำเนินการดังนี้

1) เลือกเนื้อหาสำหรับการใช้ในการทดสอบนวัตกรรม โดยเลือกเนื้อหาที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสูงสุด ตามผลการศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ในขั้นตอนที่ 4.2.2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎี พัฒนาการ การพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.70) และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคัดกรอง การวัดและประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย รวมถึงการช่วยเหลือเบื้องต้นสำหรับเด็กปฐมวัยที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.73) อยู่ในลำดับต่ำสุด จึงเลือกเนื้อหาเรื่องพัฒนาการเด็กปฐมวัย และการวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย ซึ่งเป็นเนื้อหาที่อยู่ในโมดูลเรื่อง การพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย มาใช้ในการทดสอบ นวัตกรรม

2) จำลองกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตาม (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง) ผ่านการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทดสอบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ในวันที่ 13 พฤศจิกายน 2566 เวลา 9.00 – 12.30 น. เป็นการจัดประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรม Zoom Meeting โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนา คือ 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา และ 3) การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง โดยพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนผ่านขั้นตอนการพัฒนา 5 ขั้นตอน ได้แก่



2.1) การเรียนรู้ผ่านบทเรียนออนไลน์ โดยจัดทำคลิปวิดีโอเรื่องพัฒนาการเด็กปฐมวัย และการวัดและประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัย จำนวน 2 คลิป ๆ ละ ประมาณ 15 นาที พร้อมเอกสารประกอบการเรียนรู้ ส่งให้กลุ่มเป้าหมายเพื่อศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองก่อน เข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา เป็นระยะเวลา 1 สัปดาห์ เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหารโรงเรียน

2.2) การเรียนรู้เชิงรุก โดยการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทดสอบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ในวันที่ 13 พฤศจิกายน 2566 และเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่ต้องการพัฒนาและมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร มาดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนผ่านกิจกรรมการพัฒนาที่หลากหลาย โดยเน้นการมีส่วนร่วมและการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนาทักษะให้กับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่

- กิจกรรม Mentimeter โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความรู้ความเข้าใจเรื่อง พัฒนาการเด็กปฐมวัย 4 ด้าน ได้แก่ พัฒนาการด้านร่างกาย พัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ พัฒนาการด้านสังคม และพัฒนาการด้านสติปัญญา ผ่านการตอบคำถามโดยใช้โปรแกรม Mentimeter

- กิจกรรม Padlet โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนระบุกิจกรรมหรือนวัตกรรมที่โรงเรียนจัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้านให้กับเด็กปฐมวัย ผ่านโปรแกรม Padlet และให้ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

2.3) การมอบหมายงาน โดยวิทยากรให้ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาคลิปวิดีโอเกี่ยวกับความบกพร่องในพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของเด็กปฐมวัย และให้ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบเครื่องมือในการประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยในแต่ละด้านสำหรับใช้ในการทำงานจริง พร้อมทั้งนำเสนอเครื่องมือในการประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัย เพื่อพัฒนาสมรรถนะให้กับผู้บริหารโรงเรียน

2.4) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง โดยวิทยากรใช้วิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนจากการตั้งคำถาม การชวนคิด เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ฝึกการแสดงความคิดเห็นและการแก้ปัญหา เพื่อดึงศักยภาพของผู้บริหารโรงเรียนออกมาใช้ผ่านการมีส่วนร่วมและการฝึกปฏิบัติจริงด้วยกิจกรรมการพัฒนาที่หลากหลาย รวมถึงวิทยากรสามารถถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารโรงเรียนผ่านกิจกรรมการพัฒนา

2.5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในทุกกิจกรรมการพัฒนา ผ่านการเสนอความคิดเห็นจากประสบการณ์การทำงานของตนเอง รวมทั้งการเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อแบ่งปันความรู้และเติมเต็ม

ความรู้ซึ่งกันและกันทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยังช่วยพัฒนาความเป็นผู้นำให้กับผู้บริหารโรงเรียนได้อีกด้วย

จากการสังเกตการทดลองใช้นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในทุกกิจกรรมการพัฒนา โดยเริ่มจากผู้บริหารโรงเรียนได้ทบทวนความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการพัฒนาผ่านบทเรียนออนไลน์ ได้ฝึกทักษะและกระบวนการคิดจากการมีส่วนร่วมและการลงมือปฏิบัติจริงผ่านกิจกรรมการพัฒนาที่หลากหลาย ได้นำความรู้ความเข้าใจ รวมถึงการสร้างทัศนคติที่ดีจากวิทยากรไปใช้ในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และนำเสนอผลงานหรือความคิดใหม่ ๆ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานจริงได้อีกด้วย จึงเป็นการช่วยพัฒนาสมรรถนะให้กับผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้น เมื่อเสร็จสิ้นการทดสอบนวัตกรรมจึงให้กลุ่มเป้าหมายในการทดสอบนวัตกรรมและวิทยากร รวมทั้งหมดจำนวน 14 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง) เพื่อให้นวัตกรรมมีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง) มีรายละเอียดดังตารางที่ 39

**ตารางที่ 39** ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง) ในภาพรวม

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ชื่อนวัตกรรม	4.80	0.42	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด
2. ลักษณะของนวัตกรรม	4.90	0.32	มากที่สุด	4.50	0.53	มากที่สุด
3. วัตถุประสงค์ของนวัตกรรม	4.60	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มากที่สุด
4. ผลลัพธ์ของนวัตกรรม	4.70	0.48	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด
5. รายละเอียดของนวัตกรรม	4.77	0.43	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
- หลักการ	4.70	0.48	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด
- จุดมุ่งหมาย	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
- เนื้อหา	4.80	0.42	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด
6. องค์ประกอบของความสำเร็จในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	4.75	0.44	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
- แผนการพัฒนา	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
- กระบวนการพัฒนา	4.70	0.48	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
- เทคโนโลยี	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
- เครือข่ายการพัฒนา	4.60	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มากที่สุด
7. แผนภาพนวัตกรรม	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
8. สรุปผลการพัฒนา	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
รวม	4.78	0.42	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 39 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง) ในภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.78, S.D. = 0.42) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.68, S.D. = 0.47) โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ 1) การใช้คำว่า “ผู้เรียน” หรือ “ผู้เข้ารับการพัฒนา” หรือ “ผู้บริหารโรงเรียน” ควรใช้ให้สอดคล้องกันทั้งฉบับ 2) ควรปรับวัตถุประสงค์ให้สามารถวัดผลเชิงประจักษ์ได้ และ 3) กระบวนการพัฒนาควรมีเรื่องการวัดและประเมินผล เพื่อสะท้อนให้เห็นผลการพัฒนา

ตารางที่ 40 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง): **โมดูล 1 การพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย**

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
2. จุดมุ่งหมาย	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
3. เนื้อหา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4. ระยะเวลา	4.50	0.53	มากที่สุด	4.40	0.52	มาก
5. รูปแบบและวิธีการพัฒนา	4.63	0.49	มากที่สุด	4.67	0.48	มากที่สุด
1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ	4.70	0.48	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา	4.60	0.52	มากที่สุด	4.60	0.52	มากที่สุด
3) การสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง	4.60	0.52	มากที่สุด	4.60	0.52	มากที่สุด
6. สรุปภาพรวมของการพัฒนา	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
7. การวัดและประเมินผล	4.60	0.52	มากที่สุด	4.60	0.52	มากที่สุด
รวม	4.76	0.37	มากที่สุด	4.74	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 40 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

(ฉบับปรับปรุง): โมดูล 1 การพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.76, S.D. = 0.37) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.74, S.D. = 0.38) โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ 1) ควรปรับวิธีเขียนจุดมุ่งหมายเป็นรายข้อ และ 2) ระยะเวลาในการสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยงค่อนข้างนาน ควรปรับให้เหลือ 30 – 45 วัน

**ตารางที่ 41** ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง): **โมดูล 2 การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย**

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
2. จุดมุ่งหมาย	4.90	0.32	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
4. ระยะเวลา	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
5. รูปแบบและวิธีการพัฒนา	4.80	0.41	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด
1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
3) การสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยง	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
6. สรุปรวมของการพัฒนา	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
7. การวัดและประเมินผล	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.83</b>	<b>0.39</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.83</b>	<b>0.39</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 41 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง): โมดูล 2 การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.83, S.D. = 0.39) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.83, S.D. = 0.39) โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ 1) ควรปรับวิธีเขียนจุดมุ่งหมายเป็นรายข้อ และ 2) ระยะเวลาในการสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยงค่อนข้างนาน ควรปรับให้เหลือ 30 – 45 วัน

ตารางที่ 42 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง): โมดูล 3 การพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	4.70	0.48	มากที่สุด	4.60	0.52	มากที่สุด
2. จุดมุ่งหมาย	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.80	0.42	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด
4. ระยะเวลา	4.50	0.53	มากที่สุด	4.50	0.53	มากที่สุด
5. รูปแบบและวิธีการพัฒนา	4.67	0.48	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา	4.60	0.52	มากที่สุด	4.60	0.52	มากที่สุด
3) การสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง	4.60	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มากที่สุด
6. สรุปภาพรวมของการพัฒนา	4.80	0.42	มากที่สุด	4.50	0.53	มากที่สุด
7. การวัดและประเมินผล	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
รวม	4.72	0.45	มากที่สุด	4.65	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 42 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง): โมดูล 3 การพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.72$ , S.D. = 0.45) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ , S.D. = 0.48) โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ 1) ควรปรับวิธีเขียนจุดมุ่งหมายเป็นรายชื่อ และ 2) ระยะเวลาในการสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยงค่อนข้างนาน ควรปรับให้เหลือ 30 - 45 วัน

ตารางที่ 43 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง): โมดูล 4 การพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
2. จุดมุ่งหมาย	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.80	0.42	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. ระยะเวลา	4.90	0.32	มากที่สุด	4.60	0.52	มากที่สุด
5. รูปแบบและวิธีการพัฒนา	4.67	0.48	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด
1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ	4.70	0.48	มากที่สุด	4.60	0.52	มากที่สุด
2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา	4.70	0.48	มากที่สุด	4.60	0.52	มากที่สุด
3) การสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง	4.60	0.52	มากที่สุด	4.60	0.52	มากที่สุด
6. สรุปภาพรวมของการพัฒนา	4.70	0.48	มากที่สุด	4.60	0.52	มากที่สุด
7. การวัดและประเมินผล	4.70	0.48	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด
รวม	4.78	0.42	มากที่สุด	4.69	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 43 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง): โมดูล 4 การพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.78, S.D. = 0.42) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.69, S.D. = 0.48) โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ 1) ควรปรับวิธีเขียนจุดมุ่งหมายเป็นรายชื่อ และ 2) ระยะเวลาในการสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยงค่อนข้างนาน ควรปรับให้เหลือ 30 – 45 วัน

ตารางที่ 44 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง): โมดูล 5 การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาวิชาชีพปฐมวัย

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
2. จุดมุ่งหมาย	4.80	0.42	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
4. ระยะเวลา	4.70	0.48	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด
5. รูปแบบและวิธีการพัฒนา	4.63	0.49	มากที่สุด	4.53	0.51	มากที่สุด
1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ	4.80	0.42	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด
2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา	4.60	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มากที่สุด
3) การสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง	4.50	0.53	มากที่สุด	4.40	0.52	มาก
6. สรุปภาพรวมของการพัฒนา	4.70	0.48	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
7. การวัดและประเมินผล	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
รวม	4.78	0.39	มากที่สุด	4.78	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 44 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง): โมดูล 5 การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาวิชาชีพปฐมวัย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.78, S.D. = 0.39) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.78, S.D. = 0.41) โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ 1) ควรปรับวิธีเขียนจุดมุ่งหมาย เป็นรายข้อ และ 2) ระยะเวลาในการสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยงก่อนข้างนาน ควรปรับให้เหลือ 30 – 45 วัน

#### 4.5.7 นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับสมบูรณ์)

ผู้วิจัยนำผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง) จากกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมทดสอบนวัตกรรมคือ ผู้บริหารโรงเรียนและวิทยากร จำนวน 14 คน ในขั้นตอนที่ 4.5.6 มาปรับปรุงนวัตกรรมตามข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับสมบูรณ์) สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

1) ปรับแก้ไขชื่อนวัตกรรมเป็น “นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนแบบผสมผสาน ระหว่างการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ”

2) ปรับวิธีการเขียน โดยการเลือกใช้คำว่า “ผู้เรียน” หรือ “ผู้เข้ารับการพัฒนา” หรือ “ผู้บริหารโรงเรียน” ให้สอดคล้องกันทั้งฉบับ

3) ปรับวิธีการเขียนจุดมุ่งหมายทั้ง 5 โมดูล โดยให้เขียนเป็นรายข้อ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับสมบูรณ์) ไว้ในภาคผนวก จ ตามข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมทดสอบนวัตกรรมเพื่อให้นวัตกรรมมีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ได้จริง

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 2) ศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน 3) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ และ 4) พัฒนานวัตกรรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ (Multiphase mixed method research) ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 25,893 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 394 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบประเมินและแบบสอบถามคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 330 คน และ 320 คน ตามลำดับ โดยใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลาย ได้แก่ 1) แบบประเมินกรอบแนวคิดในการวิจัย 2) แบบประเมินระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน 3) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ และ 4) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ (ร่าง) นวัตกรรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์เนื้อหา 2) การวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยใช้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI<sub>modified</sub>) ซึ่งมีรายละเอียดสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 กรอบแนวคิดของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำข้อมูลมาสังเคราะห์กรอบแนวคิด ได้แก่ กรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และกรอบแนวคิด



สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ จากนั้นนำข้อค้นพบเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงร่างกรอบแนวคิด และนำไปประเมินความเหมาะสมของร่างกรอบแนวคิด โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อนำผลการประเมินความเหมาะสมของร่างกรอบแนวคิด และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ โดยมีรายละเอียดของกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

#### 1) กรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

(1) การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน (On the job development) ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action learning), การมอบหมายงาน (Assignment), การหมุนเวียนงาน (Job rotation), การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ (Working with other organizations or communities), การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

(2) การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the job development) ได้แก่ การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses), การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning), การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar), สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ (Simulation/Role playing), การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม (Field trip/Visiting), การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Learning exchange from communities of practice)

#### 2) กรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ประกอบด้วย

(1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย (Promotion of early childhood care and development)

(2) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย (Development of curriculum and learning environment for early childhood)

(3) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย (System management of observation, screening, assessment, and documentation for early childhood)

(4) ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย (Promotion of health, safety, and nutrition for early childhood)

(5) ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว (Enhancing relationship, interaction, and guidance for early childhood and family)

(6) ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย (Engagement building of family and community in early childhood development)

(7) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย (Leadership in early childhood education)

(8) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย (Early childhood professional development)

(9) ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย (Early childhood administration and supervision)

### 5.1.2 ระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

ระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้

1) ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.70, S.D. = 0.48)

2) ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.63, S.D. = 0.49)

3) ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.55, S.D. = 0.51)

4) ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.50, S.D. = 0.51)

5) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.42, S.D. = 0.51)

6) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.40, S.D. = 0.52)

7) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.33, S.D. = 0.53)

8) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.31, S.D. = 0.56)

9) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.55)

### 5.1.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.20$ ) มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงกว่าการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.96$ ) โดยวิธีการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ( $\bar{X} = 4.47$ ) 2) การมอบหมายงาน ( $\bar{X} = 4.38$ ) 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.21$ ) ตามลำดับ และวิธีการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันน้อยที่สุด คือ 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ ( $\bar{X} = 3.87$ ) และ 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ( $\bar{X} = 3.87$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.46$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.51$ ) มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงกว่าการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.42$ ) โดยวิธีการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด 3 ลำดับแรกคือ 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ( $\bar{X} = 4.64$ ) 2) การมอบหมายงาน ( $\bar{X} = 4.56$ ) 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.53$ ) ตามลำดับ และวิธีการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด คือ การหมุนเวียนงาน ( $\bar{X} = 4.40$ )

ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ พบว่า ในภาพรวม การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.117$ ) มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพมากกว่าการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.075$ ) โดยเรียงลำดับวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดได้ดังนี้

- 1) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.142$ )
- 2) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.140$ )
- 3) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.127$ )
- 4) สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.118$ )
- 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.115$ )

- 6) การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม ( $PNI_{\text{modified}} = 0.108$ )
- 7) การหมุนเวียนงาน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.086$ )
- 8) การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.082$ )
- 9) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.076$ )
- 10) การมอบหมายงาน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.041$ )
- 11) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.038$ )

#### 5.1.4 การพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

ผลจากการพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะ  
นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับสมบูรณ์) มีรายละเอียดดังนี้

1. ชื่อนวัตกรรม: นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนแบบผสมผสานระหว่าง  
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้าง  
สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (School Administrator Development Innovation by  
Blending between Off the Job Development and On the Job Development for  
Enhancing Professional Early Childhood Educator's Competencies)

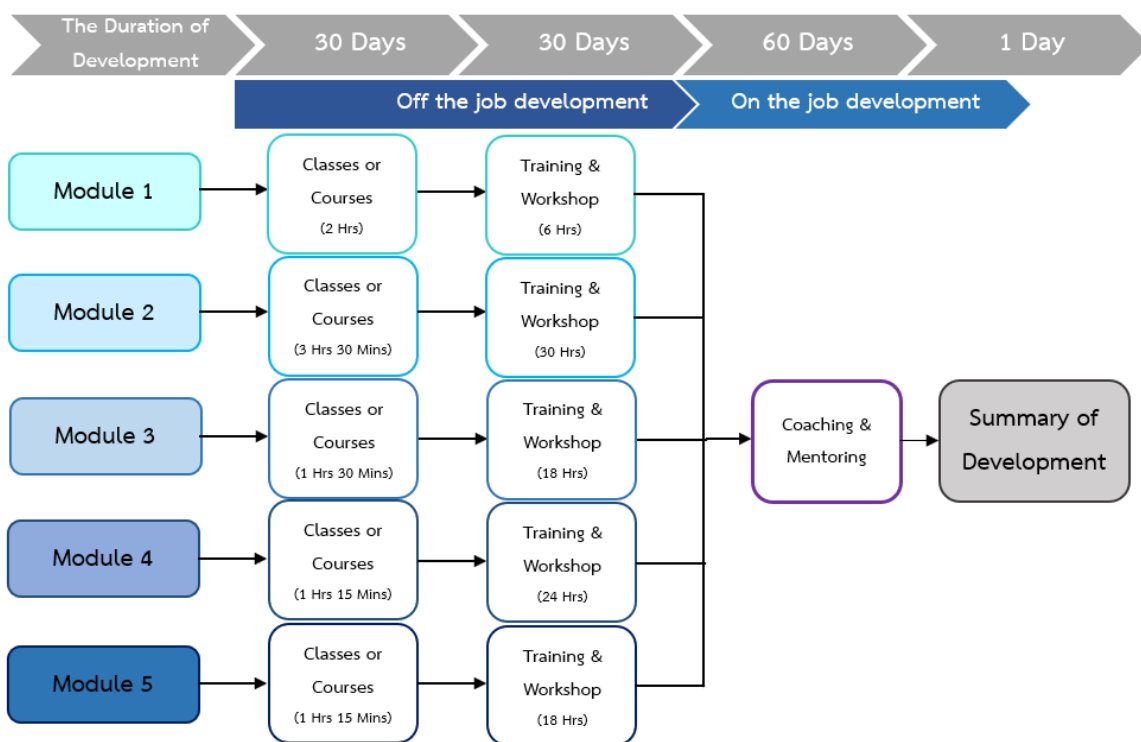
2. ลักษณะของนวัตกรรม: นวัตกรรมในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้  
ความสามารถด้านปฐมวัยที่ควรได้รับการพัฒนาสูงสุด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถด้านการส่งเสริม  
การดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อม  
การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 3) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง วัดและ  
ประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย 4) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำ  
ทางการศึกษาปฐมวัย และ 5) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย โดยใช้รูปแบบ  
การพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน  
ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนาหลัก ได้แก่ 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ 2) การเข้าร่วม  
ประชุม ฝึกอบรม สัมมนา และ 3) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม  
ชัดเจนแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้แนวคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย  
1) การทำความเข้าใจปัญหา (Empathize) 2) กำหนดระบุปัญหา (Define) 3) การสร้างแนวคิดใหม่  
(Ideate) 4) การทำนวัตกรรมการต้นแบบ (Prototype) และ 5) การทดสอบ (Test) ในการพัฒนา  
นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ซึ่งเป็น  
แนวทางใหม่ที่เน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ สามารถบริหาร

จัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานของประเทศ พร้อมทั้งช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยของไทย

3. วัตถุประสงค์ของนวัตกรรม: เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ สามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานของประเทศ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

4. ผลลัพธ์ของนวัตกรรม: ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยมีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ คือ 1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 3) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย 4) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย และ 5) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย

5. รายละเอียดของนวัตกรรม: นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ประกอบด้วย 5 โมดูล คือ 1) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 3) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย 4) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย และ 5) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนา คือ 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา และ 3) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับความต้องการของผู้บริหารโรงเรียน โดยพัฒนาทั้ง 5 โมดูลไปพร้อม ๆ กัน ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งแต่ละโมดูลประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา ระยะเวลา รูปแบบและวิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล โดยจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาและการวัดและประเมินผลที่หลากหลายในแต่ละโมดูล เพื่อให้มีความเหมาะสมกับหลักการ จุดมุ่งหมาย และเนื้อหาของแต่ละโมดูล รวมทั้งบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งสรุปภาพรวมของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพได้ดังนี้



ภาพที่ 9 สรุปภาพรวมของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

Module 1	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5
การพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	การพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกตคัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	การพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย
เนื้อหา	เนื้อหา	เนื้อหา	เนื้อหา	เนื้อหา
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสำคัญของเด็กปฐมวัย</li> <li>- พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย</li> <li>- สิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็ก</li> <li>- บทบาทหน้าที่ของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู และผู้ดูแลเด็ก</li> <li>- บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- การจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย</li> <li>- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย</li> <li>- การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับเด็กปฐมวัย</li> <li>- นวัตกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัยหรือนวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาการเด็กปฐมวัย 4 ด้าน</li> <li>- การสังเกตและคัดกรองพัฒนาการเด็กปฐมวัย</li> <li>- การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย</li> <li>- การจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย</li> <li>- การช่วยเหลือเบื้องต้นสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารงานโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับด้านปฐมวัย</li> <li>- การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย</li> <li>- การศึกษาแนวโน้มการจัดการศึกษาปฐมวัยในอนาคต</li> <li>- การส่งเสริมการทำวิจัยด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย</li> <li>- การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กฎหมาย นโยบาย แผนมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย</li> <li>- มาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพปฐมวัย</li> <li>- การพัฒนาตนเองและบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย</li> <li>- การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นโค้ช</li> </ul>

ภาพที่ 10 การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 โมดูล

6. องค์ประกอบของความสำเร็จในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

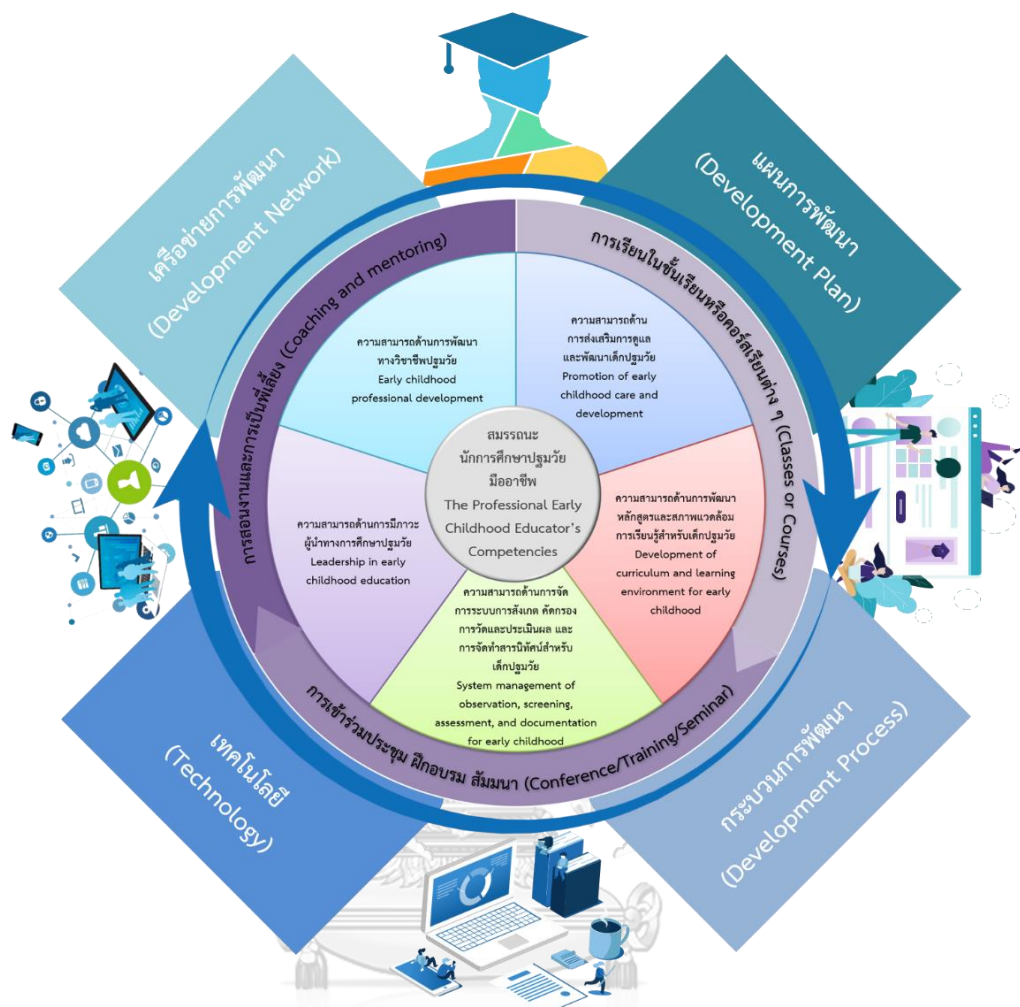
1) แผนการพัฒนา คือ การกำหนดกรอบหรือแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นรูปธรรมชัดเจน โดยกำหนดรูปแบบ ขั้นตอนหรือวิธีการ และระยะเวลาในการพัฒนาให้เหมาะสมกับเนื้อหา และมีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนและสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยจัดทำเป็นเส้นทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

2) กระบวนการพัฒนา คือ การดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพผ่าน 5 ขั้นตอน คือ 1) การเรียนรู้ผ่านบทเรียนออนไลน์ (Online Course) เพื่อทบทวนเนื้อหาและสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน 2) การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ด้วยการมีส่วนร่วมและการลงมือทำผ่านกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาทักษะให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา 3) การมอบหมายงาน (Assignment) เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้เรียนรู้ผ่านการทำงานจริงตามที่ได้รับมอบหมาย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเองเพื่อพัฒนาสมรรถนะให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน 4) การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา (Coaching & Mentoring) โดยการสอนงานให้คำปรึกษา คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3) เทคโนโลยี คือ การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้วิธีการพัฒนามีความหลากหลาย สามารถเข้าถึงผู้เรียนได้สะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา ส่งผลให้การพัฒนามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

4) เครือข่ายการพัฒนา คือ การร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรที่มีศักยภาพหรือมีองค์ความรู้ที่จะมาช่วยในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะตามที่ต้องการ ทำให้การพัฒนาเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีความยั่งยืน

## 7. แผนภาพนวัตกรรม



ภาพที่ 11 แผนภาพนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนแบบผสมผสานระหว่างการพัฒนาเวลาการปฏิบัติงาน และการพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งการอภิปรายผลการวิจัยออกเป็น 4 ประเด็น คือ 1) การอภิปราย ผลกรอบแนวคิดของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 2) การอภิปรายผลระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน 3) การอภิปรายผลความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ และ 4) การอภิปรายผลการพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยมีรายละเอียดดังนี้



### 5.2.1 กรอบแนวคิดของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย มืออาชีพ

1) กรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย (1) การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน (On the job development) ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action learning), การมอบหมายงาน (Assignment), การหมุนเวียนงาน (Job rotation), การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ (Working with other organizations or communities), การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา (Coaching and Mentoring) และ (2) การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the job development) ได้แก่ การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses), การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning), การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/ Seminar), สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ (Simulation/Role playing), การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม (Field trip/Visiting), การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Learning exchange from communities of practice) โดยผู้วิจัยได้พัฒนามาจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของนักวิชาการและเอกสารทางวิชาการเพิ่มเติมจากหลายแหล่งที่มา และผ่านการประเมินความเหมาะสมและการสัมภาษณ์รายละเอียดของกรอบแนวคิดจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมในทุกองค์ประกอบ เนื่องจากกรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่ได้สังเคราะห์ขึ้นมานั้นมีรูปแบบและวิธีการพัฒนาที่ครอบคลุมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและมีความชัดเจน สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ทวีสุวรรณ (2545) และประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548) ที่ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาหรือการฝึกอบรมบุคลากร โดยแบ่งเป็น 2 รูปแบบหลัก ๆ คือ การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน และการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะให้กับบุคลากร โดยใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเข้ามาช่วยในการพัฒนาสมรรถนะให้กับผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากวิธีการพัฒนาเพียงวิธีเดียวไม่สามารถทำให้เกิดสมรรถนะตามที่ต้องการได้ (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2563)

2) กรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ประกอบด้วย (1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย (Promotion of early childhood care and development) (2) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ สำหรับ เด็ก ปฐมวัย (Development of curriculum and learning environment for early childhood) (3) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย (System management of observation, screening, assessment, and documentation for early childhood) (4) ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย (Promotion of health, safety, and

nutrition for early childhood) (5) ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว (Enhancing relationship, interaction, and guidance for early childhood and family) (6) ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย (Engagement building of family and community in early childhood development) (7) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย (Leadership in early childhood education) (8) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย (Early childhood professional development) (9) ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย (Early childhood administration and supervision) เป็นองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งควรจะมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบ และยืนยันความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในองค์ประกอบว่าตรงกับแนวคิดหรือทฤษฎีที่มีอยู่หรือไม่ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) เพื่อให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น (จารุพร ตั้งวัฒนกิจ และ ปาณิก เสนาสุทธิไกร, 2565) โดยงานวิจัยนี้ใช้การประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมในทุกองค์ประกอบ เนื่องจากการศึกษาปฐมวัยมีลักษณะเฉพาะพิเศษแตกต่างไปจากการศึกษาในระดับอื่นอย่างชัดเจน (วสุภฤต สุวรรณเทน และ วัลนิกา ฉลากบาง, 2559) ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยจึงควรมีสมรรถนะด้านการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยโดยเฉพาะ เพื่อช่วยให้การพัฒนาเด็กปฐมวัยบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการ ส่งผลให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาที่ถูกต้องและเหมาะสมกับวัย สามารถเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ ในต่างประเทศจึงมุ่งเน้นให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัยมีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการดูแล พัฒนา และการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยมาใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จต่อการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย การดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยและครอบครัวอย่างมีคุณภาพ โดยสามารถเป็นต้นแบบและชี้นำบุคลากร ครอบครัว และชุมชนให้นำไปปฏิบัติตาม รวมถึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพของตนและบุคลากรในโรงเรียน (California Department of Education & First 5 California Sacramento, 2011; SkillsFuture Singapore, 2016; UNESCO Bangkok Office and SEAMEO, 2018) โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้นำและเป็นหัวใจหลักของการบริหารจัดการโรงเรียน ทำหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รับผิดชอบกำกับ ดูแล ควบคุม และส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนทุกระดับและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน (ศิริพงษ์ เสาภายน, 2550; ภารดี อนันต์นาวิ, 2551) จึงควรมีสมรรถนะนักการศึกษา

ปฐมวัยมีอาชีพเพื่อช่วยให้สามารถบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยได้ประสบความสำเร็จ มีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานของประเทศ

### 5.2.2 ระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

จากผลการศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 9 องค์กรประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 3) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย 4) ความสามารถด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย 5) ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว 6) ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัว และชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย 7) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย 8) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย และ 9) ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมีอาชีพในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน (สมาน แก้วคำไสย์ และคณะ, 2559; พิชามญชุ์ ลาวชัย, 2562) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เนื่องจากการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยมาจากการประเมินตนเองของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ทบทวนความรู้ความสามารถของตนเอง ไตร่ตรองการปฏิบัติงาน ตระหนักถึงจุดแข็งและปัญหาของตนเอง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาจุดอ่อนของตนเองให้ดีขึ้น (อวยพร เรื่องตระกูล และ สุนทรพจน์ ดำรงพานิช, 2551) ซึ่งทำให้เกิดอคติหรือความลำเอียง (Bias) ในการประเมินตนเองหรือการให้ข้อมูล เนื่องจากให้ข้อมูลตามความปรารถนาหรือความคาดหวังของสังคม จึงให้ข้อมูลเกินจริงเพื่อทำให้ตนเองมีภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคม รวมถึงการมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่สูงเกินไป ส่งผลต่อความคลาดเคลื่อนในการให้ข้อมูลหรือการประเมินตนเอง (จินตนา จันทรโคตรแก้ว และคณะ, 2565) หรือทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยมากขึ้น เนื่องจากรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายแผน และมาตรฐานการศึกษาของประเทศล้วนแต่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย เนื่องจากงานวิจัยของ Heckman (2013) ชี้ให้เห็นว่า การลงทุนพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าให้ผลตอบแทนแก่สังคมดีที่สุดในระยะยาว จึงเป็นการลงทุนที่ดีที่สุดในการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

การดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย และสามารถบริหารจัดการโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ชาติ นโยบาย แผน และมาตรฐานต่าง ๆ โดยผลการศึกษายังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพในแต่ละด้านแตกต่างกัน โดยมีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้

1) ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพในด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 โดยเน้นให้เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย แข็งแรง มีสุขนิสัยที่ดี และดูแลความปลอดภัยได้ เพื่อให้โรงเรียนทุกแห่งนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) รวมทั้งนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ได้เน้นเรื่องการเสริมสร้างระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยนักเรียนด้วยระบบมาตรฐานความปลอดภัย กระทรวงศึกษาธิการ (MOE Safety Platform) และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยของผู้เรียนทุกคน นอกจากนี้ ทุกโรงเรียนมีการดำเนินงานตามโครงการอาหารเสริม (นม) โรงเรียน และโครงการอาหารกลางวัน เพื่อจัดหานมและอาหารที่มีคุณภาพ ถูกหลักอนามัย ให้กับเด็กอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำคู่มือการดำเนินงานโครงการอาหารกลางวัน เพื่อให้โรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีแนวทางในการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีแนวทางในการดำเนินการตามนโยบาย มาตรฐาน และโครงการที่เกี่ยวข้องกับด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัยที่ชัดเจน และมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรมมาโดยตลอด

2) ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพในด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในเรื่องของการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล โดยเป็นผู้ประสานสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้กิจกรรมของโรงเรียนสามารถดำเนินการไปได้ด้วยความราบรื่นและเกิดประสิทธิผล (พรทิพย์ เฟื่องกลัด, 2560) โดยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครองและเด็กผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เป็นประจำ เช่น การพูดคุยกับเด็กหน้าเสาธงในตอนเช้า การให้เด็กมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน การสื่อสารกับผู้ปกครองเด็กอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการสื่อสารทางเดียวและการสื่อสารสองทาง การจัดกิจกรรมพบปะผู้ปกครอง การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ปกครองและเด็ก และ

การเชิญผู้ปกครองเข้าร่วมประชุมกับทางโรงเรียนในโอกาสต่าง ๆ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) ซึ่งความสัมพันธ์เชิงบวกจะช่วยสร้างความรู้สึกไว้วางใจ กระตุ้นความอยากมีส่วนร่วมของเด็กในชั้นเรียน และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะนำไปสู่การสั่งสอน การแนะนำ การแก้ไข การเป็นตัวอย่าง และการสนับสนุนผู้เรียน จึงเกิดเป็นรากฐานแห่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กและโรงเรียน

3) ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพในด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546) ทำให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) มีการกำหนดขอบข่ายงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2566) พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาเด็กปฐมวัยของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ หลากหลายรูปแบบ เช่น การเข้าร่วมประชุมผู้ปกครอง การเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน การสร้างช่องทางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การเยี่ยมบ้าน การพบปะพูดคุยกันระหว่างมารับส่งบุตรหลานที่โรงเรียน การส่งเสริมพัฒนาการเด็กที่บ้าน การสังเกตพฤติกรรมและพัฒนาการของเด็ก รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนมาโดยตลอด

4) ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพในด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีอิสระในการบริหารจัดการโรงเรียนให้เป็นไปตามความพร้อมและความ

เหมาะสมกับบริบท สถานการณ์ และความต้องการของพื้นที่ อีกทั้ง สำนักงานปลัดกระทรวง  
 ศึกษาธิการ (2566) ยังจัดให้มีกิจกรรมการคัดเลือกรูปแบบ/วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)  
 ระดับปฐมวัย ภายใต้โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัยในระดับพื้นที่  
 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของหน่วยงานทาง  
 การศึกษาทุกสังกัด ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย (สำหรับผู้บริหาร) และ  
 ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ระดับปฐมวัย (สำหรับครูผู้สอน) ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมี  
 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง สำนักงานคณะกรรมการ  
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ได้มีการจัดทำคู่มือขั้นตอนการดำเนินงานเกี่ยวกับงานส่งเสริมและพัฒนา  
 ระบบการนิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้ งานส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายการนิเทศของเขต  
 พื้นที่การศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และชุมชน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนิเทศครู  
 และบุคลากรในโรงเรียนตามขั้นตอนการดำเนินงานดังกล่าวได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยส่วนใหญ่  
 ที่พบว่า บทบาทการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้มีการ  
 พัฒนาระบบการนิเทศเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ตระหนักถึงความสำคัญและ  
 ความจำเป็นของการนิเทศ ถือว่าการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารและการประกัน  
 คุณภาพทางการศึกษา (วรกมล น้อยพิทักษ์ และ สงวน อินทร์รักษ์, 2562) ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้บริหาร  
 โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความสำคัญและพัฒนาความสามารถ  
 ด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัยอยู่เสมอ

5) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับ  
 สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพในด้านนี้อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน  
 จำเป็นต้องคำนึงถึงความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองและบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ตนเอง  
 และบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่าง  
 ต่อเนื่อง โดยพบว่า ในต่างประเทศให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย ทั้งการกำหนด  
 บทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับและแนวทางการพัฒนาอย่างชัดเจน มีการจัดอบรม  
 หรือจัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาปฐมวัยก่อนเข้าทำงาน และการอบรมพัฒนาอย่าง  
 ต่อเนื่องระหว่างการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร รวมทั้งมีการจัดทำแผนแม่บท  
 การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องสำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยมีการออกใบประกาศนียบัตรรับรอง  
 การพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานในการประเมินสมรรถนะและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ  
 ปฐมวัยอีกด้วย (UNESCO, 2016; Neuman, 2019; Early Childhood Educator for British  
 Columbia, 2022) ในขณะที่ ประเทศไทยยังขาดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้า  
 ทางวิชาชีพด้านปฐมวัยที่ชัดเจน รวมทั้ง ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญกับการวัดและ  
 ประเมินผลบุคลากร เนื่องจากงานวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้มีการวัดและประเมินผล

บุคลากรตามสภาพจริงอยู่ในระดับปานกลาง เครื่องมือการวัดและประเมินผลไม่มีหลักเกณฑ์ชัดเจน และไม่ได้สร้างความเข้าใจในหัวข้อของการประเมินร่วมกัน (มีทนา ฉนวนพยัคฆ์, 2558; ศุภนิดา อินทร์สุข และ นิรดา เวชญาลักษณ์, 2565) จึงส่งผลต่อการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย

6) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพในด้านนี้อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการจัดการศึกษาปฐมวัยจะดำเนินการได้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งเป็นบุคคลที่นำแนวทางต่าง ๆ ไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเป็นผู้นำนโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2550; ศิริพงษ์ เสาภายน, 2550) โดยเฉพาะการศึกษาปฐมวัยซึ่งมีความแตกต่างจากการศึกษาในระดับอื่น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรได้รับการพัฒนาให้มีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย แต่ในประเทศไทยส่วนใหญ่พบว่า ผู้นำทางการศึกษาปฐมวัยมาจากครูหรือผู้ที่ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นหลัก โดยไม่มีหลักสูตรหรือการเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำทางการศึกษาปฐมวัยโดยเฉพาะ ในขณะที่บางประเทศมีหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับผู้นำทางการศึกษาปฐมวัยโดยตรง เพื่อให้มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับพัฒนาการของเด็กและแนวทางปฏิบัติด้านการศึกษาปฐมวัยที่ถูกต้อง (Eskelinen and Hujala, 2015; Sims et al., 2017; The University of Arizona Global Campus, 2023) ที่ผ่านมามีพบว่า ในประเทศไทยมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านปฐมวัยน้อยมากโดยเฉพาะความเป็นผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย จึงส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยที่ยังไม่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานของประเทศ ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการและคุณภาพของเด็กปฐมวัยตามมา

7) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพในด้านนี้อยู่ในระดับมาก เนื่องจากที่ผ่านมามีพบว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยโดยเฉพาะ จึงพบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยคือ ผู้บริหารโรงเรียนไม่เป็นผู้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ไม่มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ไม่ได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพเด็ก ไม่มีการเชื่อมต่อหลักสูตรปฐมวัยกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา, 2552) ซึ่งการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 จะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจในปรัชญา หลักการ และแนวคิดของการจัดการศึกษาปฐมวัย สามารถนำไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรและแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยที่ถูกต้องและเหมาะสมกับความต้องการและพัฒนาการของเด็กปฐมวัย สามารถสนับสนุนการเตรียมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครู รวมทั้งการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายใน

โรงเรียน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้มีจำนวนเพียงพอและมีการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน โดยมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ (ศุภนิดา อินทร์สุข และ ณิชดา เวชญาลักษณ์, 2565)

8) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพในด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเริ่มมีการคัดกรองเด็กในระดับประถมศึกษาเป็นหลัก จึงทำให้การช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษล่าช้าเกินไป และครู/ผู้ดูแลเด็กยังขาดความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือคัดกรองพัฒนาการเด็ก ทำให้การประเมินพัฒนาการและการบันทึกผลเกิดความผิดพลาดคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง สอดคล้องกับผลการวิจัยตลอด 20 ปีที่ผ่านมาของกระทรวงสาธารณสุข พบว่า เด็กอายุ 3 - 5 ปี มีพัฒนาการสมวัยน้อยกว่าเด็กอายุ 0 - 2 ปี ทั้งที่เป็นเด็กที่เข้าสู่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแล้ว แสดงให้เห็นถึงปัญหาในการคัดกรองและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยจากการวัดแนวโน้มพัฒนาการเด็กปฐมวัยของประเทศไทยในปัจจุบัน พบว่า เด็กไทยร้อยละ 25 มีพัฒนาการไม่สมวัย พัฒนาการเด็กไม่สมวัยที่พบมากที่สุดคือ พัฒนาการด้านการใช้ภาษา และยังพบว่า เด็กปฐมวัยได้รับการคัดกรองพัฒนาการต่ำกว่าเป้าหมาย (กรมอนามัย, 2565) การป้องกันตั้งแต่แรกเริ่มจึงเป็นวิธีที่ดีที่สุด ด้วยการคัดกรองตั้งแต่ระดับปฐมวัย เพราะการค้นหาได้อย่างรวดเร็ว จะทำให้สามารถช่วยเหลือหรือแก้ไขพัฒนาการของเด็กได้เร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ดารณี ศักดิ์ศิริผล, 2563) โดยเฉพาะช่วงอายุต่ำกว่า 5 ปี เป็นช่วงที่สามารถแก้ไขความผิดปกติของพัฒนาการด้านต่าง ๆ ได้ง่ายกว่าการค้นหาพบในระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา (คณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553) ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องให้ความสำคัญกับการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัยภายในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

9) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพในด้านนี้อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาด้านปฐมวัยโดยตรง และยังขาดประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านปฐมวัย จึงขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการดูแลและส่งเสริมพัฒนาการเด็กให้เหมาะสมกับวัยและศักยภาพของเด็กแต่ละคน สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเชิด ขำนิศาสดร์ (2556) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ให้ความสนใจกับการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าการศึกษาปฐมวัย จึงให้ครูปฐมวัยพยายามสอนให้เด็กอ่านออกเขียนได้ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปกครองโดยไม่คำนึงถึงพัฒนาการ 4 ด้านของเด็กคือ พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา และงานวิจัยของสุริยา ษ์องเสนาะ (2556) พบว่า ผู้บริหาร



โรงเรียนส่วนใหญ่เน้นให้เด็กอ่านออกเขียนได้ตั้งแต่ระดับปฐมวัย และเน้นการสอนให้เด็กท่องจำมากกว่าพัฒนาทักษะด้านการคิด การตัดสินใจ การอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข ทั้งนี้ เพื่อมุ่งเน้นให้โรงเรียนมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับจากสังคม จึงเตรียมความพร้อมของเด็กเพื่อการแข่งขันมากกว่าการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของเด็ก และไม่สามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและทั่วถึงให้เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของเด็กแต่ละคน จึงทำให้เด็กไม่ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับช่วงวัยและศักยภาพของเด็กแต่ละคน ส่งผลต่อการเรียนรู้ของเด็กในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น รวมถึงก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ กับสังคมตามมา

จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัยในบางด้านเพิ่มเติม เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพครอบคลุมทั้ง 9 ด้าน และสามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานของประเทศ

### 5.2.3 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงกว่าพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน โดยวิธีการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง 2) การมอบหมายงาน และ 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามลำดับ และวิธีการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันน้อยที่สุด คือ 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ และ 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่าไม่มีหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านปฐมวัยโดยตรง และไม่มีเตรียมความพร้อมด้านการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยให้กับผู้บริหารโรงเรียนก่อนเข้ารับตำแหน่ง เนื่องจากหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและงานวิจัยส่วนใหญ่ในประเทศไทยมุ่งเน้นเรื่องการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการ และการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยไม่ได้แบ่งแยกระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) อีกทั้ง การจัดอบรมพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับด้านปฐมวัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่เน้นการจัดอบรมพัฒนาเรื่องการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยเป็นหลัก ได้แก่ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการตามหลักสูตรการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยตามแนวคิดมอนเตสซอรี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) และการอบรมเชิงปฏิบัติการขั้นพื้นฐานโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย

ประเทศไทย ระดับปฐมวัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ซึ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาคือ ครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็กเป็นหลัก รวมถึงในประเทศไทยมีการจัดประชุมเชิงวิชาการด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยอยู่น้อยมาก ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องพัฒนาตนเองในด้านการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัย ผ่านการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การได้รับมอบหมายงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยให้ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมีอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงกว่าการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่องและสามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลาจนเกิดเป็นสมรรถนะที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนได้จริง จึงทำให้การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง สอดคล้องกับสี่สากล นรินทรานุกร ณ อยุธยา (2563) ที่กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพไม่ควรแยกส่วนการเรียนรู้หรือการพัฒนาจากการปฏิบัติงานจริง เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่ต้องการให้กับบุคลากรและสามารถนำไปใช้กับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงานยังช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนไม่เสียเวลาในการปฏิบัติงานและไม่สร้างภาระให้กับผู้บริหารโรงเรียนมากเกินไป โดยวิธีการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด 3 ลำดับแรกคือ 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง 2) การมอบหมายงาน และ 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามลำดับ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านการปฏิบัติงานจริงหรือการมอบหมายงานได้ตลอดเวลา และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ทุกที่ทุกเวลาตามความต้องการ จึงเป็นวิธีการพัฒนาที่สามารถทำได้ง่ายและสะดวกต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง และวิธีการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด คือ การหมุนเวียนงาน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีหน้าที่บริหารจัดการโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งต้องดูแลรับผิดชอบของโรงเรียนเพื่อบริหารจัดการและติดตามงานของทุกฝ่ายในโรงเรียนอยู่เสมอ ทำให้ไม่สามารถละทิ้งภารกิจของตนเพื่อหมุนเวียนงานไปยังหน่วยงานอื่นได้

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมีอาชีพ ในภาพรวมพบว่า การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากกว่าการพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาปฐมวัยโดยตรง และยังขาดประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนขาดความรู้

ความเข้าใจและความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านปฐมวัย จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านปฐมวัยเพิ่มเติมเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและสามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรียา ช้องเสนาะ (2556) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัยให้กับเด็ก โดยวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) การเข้าร่วมประชุมฝึกรวม สัมมนา 2) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ และ 3) การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง ทั้งนี้เพื่อจัดหาวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของผู้บริหารโรงเรียน โดยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่เลือกวิธีการพัฒนาจากประสบการณ์ของตนเอง และเป็นวิธีการพัฒนาที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณ ลาสา และคณะ (2560) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยเริ่มจากการศึกษาเนื้อหาต่าง ๆ ก่อน จากนั้นจึงเข้ารับการฝึกรวมอย่างเข้มข้น โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะจำเป็นต้องมีการอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของชัญญา อภิบาลกุล และคณะ (2545) ที่กล่าวว่า การดำเนินการฝึกรวมอย่างเข้มข้นและต่อเนื่องสามารถเพิ่มเติมความรู้ในส่วนที่ขาดให้กับผู้บริหารโรงเรียนได้ โดยการจัดให้มีคอร์สการพัฒนาที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับด้านปฐมวัยที่ถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์โดยตรง เพื่อมาสอนงานหรือให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารโรงเรียน (คณิงนิจ วิจิตรปัญญา และ วานิช ประเสริฐพร, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yirci and Kocabas (2010) ที่พบว่า การให้คำปรึกษาหรือระบบพี่เลี้ยงเป็นสิ่งสำคัญที่จะมาช่วยพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนมือใหม่ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และลำดับวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เนื่องจากปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนมีการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะด้านปฐมวัยผ่านการปฏิบัติงานจริงตามผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงอยู่ในลำดับสูงสุด

#### 5.2.4 นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

จากผลการพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ฉบับสมบูรณ์ ทำให้ได้นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อ

เสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ 1) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 3) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย 4) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย และ 5) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนาคือ 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา และ 3) การสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อให้การพัฒนา มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับความต้องการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

1) การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ  
 นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ 1) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 3) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย 4) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย และ 5) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถด้านปฐมวัยที่ควรได้รับการพัฒนาสูงสุด 5 ด้าน ตามผลการศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 5 ลำดับแรก คือ 1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย 3) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 4) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย และ 5) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย โดยจัดทำเนื้อหาของแต่ละโมดูลให้สอดคล้องกับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และหลักการจัดการศึกษาปฐมวัยตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 (California Department of Education & First 5 California Sacramento, 2011; The NAEYC National Governing Board, 2019; สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2560) การแบ่งเนื้อหาการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนออกเป็นโมดูล สอดคล้องกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะ สมรรถนะ หรือ

ภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารโรงเรียน (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2561; สุจิตรา พิพัฒน์พงษ์, 2564; กฤษณพล หนองสิม และ ธัชชัย จิตรนันท์, 2565) ซึ่งมีการแบ่งเนื้อหาการพัฒนาออกเป็นโมดูลให้สอดคล้องกับองค์ประกอบของทักษะ สมรรถนะ หรือภาวะผู้นำที่ต้องการพัฒนาให้กับผู้บริหารโรงเรียน โดยแต่ละโมดูลประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา ระยะเวลา รูปแบบและวิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับรายละเอียดของการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ (สุมาลี เชื้อชัย, 2558; วีระยุทธ ก้อนกัน และ ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์, 2560; สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2561; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563; สถาบันฝึกอบรมเอ็นเทรนนิ่ง, 2566; Jensen et al., 2017) ทั้งนี้ เพื่อให้แนวคิดกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพซึ่งประกอบด้วย 5 โมดูล มีรายละเอียดและเนื้อหาการพัฒนาที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมและสามารถนำไปดำเนินการพัฒนาสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพให้กับผู้บริหารโรงเรียนได้จริง

## 2) รูปแบบและวิธีการพัฒนา

แนวคิดกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนาคือ 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา และ 3) การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษาตามผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ซึ่งพบว่า วิธีการพัฒนาที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา 2) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ และ 3) การสอนงานหรือการเป็นที่ปรึกษา จึงเลือกทั้ง 3 วิธีการพัฒนามาใช้ในวัตกรรมการพัฒนาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ พบว่า ควรใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้กับผู้เรียนอย่างแท้จริง เนื่องจากการพัฒนาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพียงอย่างเดียวระหว่างรูปแบบการพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงานและรูปแบบการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลลัพธ์หรือสมรรถนะได้ตามที่ต้องการ (สืบสกุล นรินทรางกูรณ อยุธยา, 2563) โดยรูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานช่วยให้การพัฒนาเหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งสามารถพัฒนาสมรรถนะตามที่ต้องการควบคู่ไปกับการทำงานจริงทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการเวลาในการทำงาน รวมทั้งช่วยให้เกิดการพัฒนสมรรถนะอย่างต่อเนื่องจากการนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานจริงซึ่งส่งผลดีต่อการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานจึงมีความเหมาะสมและทำให้

การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด เนื่องจากเป็นรูปแบบการพัฒนาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงในการปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนมากที่สุด รองลงมาคือ การเรียนรู้จากผู้อื่น และการเรียนรู้จากการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับโมเดล การเรียนรู้ 70:20:10 ประกอบด้วย การบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน 70% การเรียนรู้ผ่านผู้อื่น ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงาน 20% และการเรียนรู้ผ่านโครงสร้างหลักสูตรหรือข้อมูลต่าง ๆ 10% (Kajewski and Madsen, 2014) และรูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended learning 70:20:10) ประกอบด้วย การพัฒนาผ่านการทำงานหรือลงมือปฏิบัติจริง ร้อยละ 70 การเรียนรู้โดยการพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ร้อยละ 20 และการพัฒนาด้วยวิธีการอบรมสัมมนา ร้อยละ 10 ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาเกิดประสิทธิผลสูงสุดและได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2563) โดยจัดให้มีรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid learning) ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเข้าถึงการเรียนรู้ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว สามารถเรียนรู้และทบทวนเนื้อหาได้ทุกที่และทุกเวลา สอดคล้องกับการศึกษาของวิลเลียม คัมมัน และ สำราญ มีแจ้ง (2564) ที่ศึกษาเรื่องการจัดการเรียนรู้ในยุค New Normal วิถีชีวิตใหม่ ซึ่งพบว่าวิธีการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับโอกาสในการเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา และช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา รวมทั้งช่วยให้รูปแบบและวิธีการพัฒนามีความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ ทั้งในแง่เวลา สถานที่ และช่วยประหยัดต้นทุนงบประมาณได้อีกด้วย

3) องค์ประกอบของความสำเร็จในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้การพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Darling-Hammond (2007) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ กระบวนการหรือการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน พันธมิตรเพื่อสนับสนุนการจัดโปรแกรมการพัฒนา และการสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาอย่างเหมาะสม รวมถึง Young et al., (2005) และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2555) ได้กล่าวถึง แนวทางการบริหารจัดการโปรแกรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ ได้แก่ การกำหนดหรือวางแผนการพัฒนาที่ชัดเจน การทำงานร่วมกับบุคลากรหรือหน่วยงานอื่น ดังนั้น ในการพัฒนานวัตกรรมนี้ จึงได้กำหนดองค์ประกอบของความสำเร็จในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

3.1) แผนการพัฒนา คือ การกำหนดกรอบหรือแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นรูปธรรมชัดเจน โดยกำหนดรูปแบบ ขั้นตอนหรือวิธีการ และระยะเวลาในการพัฒนาให้เหมาะสมกับเนื้อหา โดยแผนการพัฒนามีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริงอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับบริบทที่หลากหลาย สอดคล้องกับสี่สกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563) ที่กล่าวว่า การจัดทำแผนการพัฒนาช่วยให้บุคลากรสามารถเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการกำหนดวิธีการ ระยะเวลา และผลลัพธ์ในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการพัฒนาอย่างชัดเจน นวัตกรรมนี้จึงได้จัดทำเป็นเส้นทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ เพื่อให้เห็นเส้นทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน

3.2) กระบวนการพัฒนา คือ การดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้เกิดทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับอนุศรา อุดทะ และ จิตมาวรรณศรี (2562) ที่กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัยคือ การจัดทำแนวปฏิบัติและวิธีดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนาบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่มีอยู่ในการทำงาน หรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน จึงเป็นการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ เจตคติ และการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ จึงพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ผ่าน 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) การเรียนรู้ผ่านบทเรียนออนไลน์ (Online Course) เพื่อทบทวนเนื้อหา และสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนสามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา

2) การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ด้วยการมีส่วนร่วมและการลงมือทำผ่านกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาทักษะให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา

3) การมอบหมายงาน (Assignment) เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้เรียนรู้ผ่านการทำงานจริงตามที่ได้รับมอบหมาย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเองเพื่อพัฒนาสมรรถนะให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน

4) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) โดยการสอนงานให้คำปรึกษา คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน

5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน วิทยากร โค้ช พี่เลี้ยง ผู้บริหารต้นสังกัดเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น เพื่อแบ่งปันความรู้และเติมเต็มความรู้ซึ่งกันและกันทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.3) เทคโนโลยี คือ การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ เพื่อให้มีเครื่องมือในการพัฒนาที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงผู้เรียนได้สะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา ส่งผลให้การพัฒนามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับการศึกษาของ (Acree et al., 2017) ซึ่งพบว่า การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาทำให้มีช่องทางในการพัฒนาที่หลากหลายช่วยเพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงการเรียนรู้ และช่วยพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่น่าสนใจมากยิ่งขึ้น ซึ่งพบว่าในปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาที่หลากหลาย อาทิ การประชุมผ่านทางออนไลน์ การจัดทำระบบการพัฒนาหรือการจัดการเรียนรู้ให้กับสมาชิกขององค์กร (LinkedIn Learning) การสัมมนาออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ขององค์กร (Webinars) การถ่ายทอดสดภาพและเสียงผ่านระบบแพลตฟอร์มออนไลน์ (Live streaming) ห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual classroom) เป็นต้น (University of Cambridge, 2023; The NAEYC National Governing Board, 2023; CAT, 2563; และภวิสาณัช ศรีศิริวงศ์, 2564)

3.4) เครือข่ายการพัฒนา คือ การร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรที่มีศักยภาพหรือมีองค์ความรู้ที่จะมาช่วยในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะตามที่ต้องการ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยเปิดมุมมองใหม่ ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน และช่วยกันออกแบบโปรแกรมหรือวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเกิดการพัฒนายั่งยืน ซึ่งเครือข่ายการพัฒนาหรือพันธมิตรถือว่ามีบทบาทสำคัญต่อการความสำเร็จของการพัฒนา เนื่องจากเป็นผู้ให้การสนับสนุนการพัฒนาและมีส่วนร่วมทำให้การบริหารจัดการโปรแกรมการพัฒนาประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น (Darling-Hammond, 2007; Young et al., 2005; สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2555)



### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยสามารถพัฒนาสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพได้ตามลำดับ ดังต่อไปนี้ 1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย 3) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 4) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย 5) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย 6) ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย 7) ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย 8) ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว และ 9) ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยได้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานของประเทศ

2) หน่วยงานหรือองค์กรที่จะนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ สามารถปรับสัดส่วนของวิธีการพัฒนาต่าง ๆ และเลือกใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายมากยิ่งขึ้นให้เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรม การพัฒนา ความเชี่ยวชาญหรือความถนัดของวิทยากร ระยะเวลา บริบท และสถานการณ์ในปัจจุบัน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพในแต่ละด้านมีสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของวิธีการพัฒนาที่แตกต่างหลากหลาย แต่การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เลือกเฉพาะวิธีการพัฒนาที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ลำดับแรก มาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ เพื่อให้ตรงกับความต้องการส่วนใหญ่ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก

3) ผู้บริหารโรงเรียนควรมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นหลัก เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพเฉลี่ยในด้านนี้ต่ำที่สุด ทั้งนี้ เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้อง เหมาะสมกับช่วงวัย พัฒนาการ และความต้องการจำเป็นของแต่ละคน สามารถเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพต่อไปในอนาคต

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ของกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบ ทำให้สามารถอธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบได้ และยืนยันความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในองค์ประกอบว่าตรงกับแนวคิดหรือทฤษฎีที่มีอยู่หรือไม่ เพื่อให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

2) ควรมีการศึกษาวินิจฉัยเพื่อประเมินระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน โดยเก็บข้อมูลจากบุคคลรอบข้างที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม อาทิ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครู นักเรียน พ่อแม่ผู้ปกครอง เป็นต้น เพื่อให้เป็นการประเมินผลรอบทิศทาง 360 องศา ทำให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดและช่วยลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่ได้จากการประเมินตนเองของผู้บริหารโรงเรียน

3) ควรมีการศึกษาวินิจฉัยเพื่อพัฒนาเนื้อหาการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพให้ครบทั้ง 9 โมดูล ตามองค์ประกอบของแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพที่ได้จากการศึกษาวินิจฉัย เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกเนื้อหาของโมดูลที่ควรได้รับการพัฒนาได้ตรงกับผลการประเมินระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของตนเอง เนื่องจากงานวิจัยนี้มุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมของประเทศเป็นหลัก จึงพัฒนาเนื้อหาการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพเพียงแค่ 5 โมดูล ตามผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพเฉลี่ยต่ำที่สุด 5 ด้าน ที่ควรได้รับการพัฒนามากที่สุด

4) ควรมีการศึกษาวินิจฉัยเพื่อพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้เป็นคลังความรู้ที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเข้ามาเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือการปฏิบัติเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ พี่เลี้ยง และเพื่อนผู้บริหารโรงเรียนได้อยู่เสมอ

5) ควรมีการศึกษาวินิจฉัยต่อยอดเพื่อพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากงานวิจัยนี้เน้นเรื่องการพัฒนาสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก จึงยังขาดประเด็นเรื่องการวัดและประเมินผลซึ่งจะมาช่วยเติมเต็มระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสามารถวัดความคงทนของสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพเพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง

6) ควรมีการศึกษาวินิจฉัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย เพื่อใช้เป็นหลักสูตรกลางที่ทุกหน่วยงานหรือองค์กรสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนร่วมกันได้

7) ควรมีการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงและระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อคอยช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

8) ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยในทุกๆระดับ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย และยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยของไทย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561, 6 สิงหาคม). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ.
- กฤษณพล หนองสิม และ ธัชชัย จิตรนันท์. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(38), 266-275.
- กรมอนามัย. (2564). รายงานความก้าวหน้าผลการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประเด็นการ ตรวจสอบเพื่อสนับสนุนการตรวจสอบของคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผล ประจำปี ๒๕๖๔. *กระทรวงสาธารณสุข*. <https://nich.anamai.moph.go.th/web-upload/9x45fd5e87a10707bad447547633b2d76d/tinymce/2564/KPI/50.pdf>
- กัณฑ์วรรณ มีสมสาร. (2560). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยใน ศตวรรษที่ 21. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*. 7(2): 45-56.
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556, 4 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 72-74.
- คณะกรรมการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2553). *คู่มือการพัฒนาเด็กปฐมวัย*. กรมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น.
- คณินิจ วิจิตรปัญญา และ วาณิช ประเสริฐพร. (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา ระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1. *สถาบันวิจัยพินิตธรรม*, 1, 39 – 50.
- จันทิมา หิรัญอ่อน. (2562). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนา หลักสูตรช่างอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์. *วารสารวิชาการ มทร. สุวรรณภูมิ (มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์)*, 4(1), 105-114.
- จารุพร ตั้งวัฒนกิจ และ ปาณิก เสนาฤทธิ์ไกร. (2565). บทบาทของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในแบบจำลองสมการโครงสร้าง. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 1(2), 99-110.
- จารุวรรณ นาดัน. (2556). *นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก* [วิทยานิพนธ์ดุษฎี

บัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จินตนา จันทรโคตรแก้ว, อรทัย วลีวงศ์, และ ระพีพงศ์ สุวรรณไชยมาตย์. (2565). อคติ (bias) ในงานวิจัย. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 31(5), 779-780.

สัญญา อภิบาลกุล และคณะ. (2545). *รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ดารณี ศักดิ์ศิริผล. (2563). การพัฒนาเครื่องมือคัดกรองเด็กปฐมวัยที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการมีความบกพร่องทางการเรียนรู้ด้านคณิตศาสตร์. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 31(1), 16-28.

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2563). *การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). แอล. ที. เพรส.

บุญเชิด ชำนิศาสตร์. (2556). *การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี*. [ปริญญาานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม.

ประสิทธิ์ เจียวศรี และคณะ. (2548). *รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน*. กระทรวงศึกษาธิการ.

พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562. (2562, 30 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 36. หน้า 5-16.

พิชามณูชู้ ลาวชัย. (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พรทิพย์ เพ็งกลัด. (2560). *การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภวิสานันท์ ศรีศิริวงศ์. (2564). ห้องเรียนเสมือนจริง Virtual Classroom. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 19(2), 81-93.

- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี.
- มนัสพร เต็มประยูร. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัทนา ฉนวนพยัคฆ์. (2558). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 [วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต]* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย*. เจ้าพระยาระบบการพิมพ์.
- วรกมล น้อยพิทักษ์ และ สงวน อินทร์รักษ์. (2562). บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายไทรโยค – ลีนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 468-479.
- วสุกฤต สุวรรณเทน และ วลัยกา ฉลากบาง. (2559). คุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย : ปัจจัยเชิงสาเหตุ. *Veridian E – Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 9(3), 151-164.
- วัชรีย์ ร่วมคิด. (2547). *การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยในประเทศไทย*. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย.
- วรรณณี แกมเกตุ. (2555). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไลภรณ์ คำมัน และ สำราญ มีแจ้ง. (2564). การจัดการเรียนรู้ยุค New Normal วิถีชีวิตใหม่ ความท้าทาย ของครูไทย. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 15(3), 13-14.
- วีระยุทธ ก้อนกัน และ ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2560). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 9(1), 216-228.
- ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ. (2545). *การเรียนการสอน การฝึกอบรมและการพัฒนาสื่อการศึกษา นอกระบบ*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2550). *หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).

บุ๊คพอยท์.

ศิริรัตน์ หวังสะและฮ์. (2560). *คู่มือการพัฒนาวิชาชีพครู*. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภนิดา อินทร์สุข และ นิรดา เวชญาลักษณ์. (2565). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. *วารสารวิจัยวิชาการ วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์*, 5(6), 49-62.

สถาบันฝึกอบรมเอ็นเทรนนิ่ง. (2566), *หลักสูตร Public Course ปี 2566-2567*. Entraining. <https://www.entaining.net/public-course/>

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *การประเมินสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID - PLAN) และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (CAREER PLAN)*. ฝ่ายวิชาการ โครงการพัฒนาระบบการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2555). *คู่มือหลักสูตรพัฒนานักบริหารการศึกษาระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นศส.ศช.) รุ่นที่ 2*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สถาพร พงษ์พิบูล. (2558). *การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning*. คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว.

สมาน แก้วคำไสย์, เฉลย ภูมิพันธ์, และ ยุวธิดา ขาปัญญา. (2559). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 35(3), 158-173.

สลิลนา ภูมิพาณิชย์, วาริรัตน์ แก้วอุไร, ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, และ ภูฟ้า เสวกพันธ์. (2562). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 21(1), 261-276.

สำนักงาน ก.ค.ศ. (2563, 29 เมษายน). *หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา*. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษา*

ขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ. สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2557). *ข้อมูลนักเรียนและสถานศึกษาในเขตพื้นที่บริการ*. ศูนย์เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการฝึกอบรมสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเล่มที่ 7 ชุดการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร*. กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *คู่มือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา*. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *ข้อมูลนักเรียนรายบุคคล [เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์]*. ระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล (DMC).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564, 16 สิงหาคม). *การอบรมหลักสูตรพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวคิดมอนเตสซอรี (Montessori)*. <https://www.obec.go.th/archives/478265>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565, 8 กันยายน). *การอบรมเชิงปฏิบัติการขั้นพื้นฐานโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย*. <https://www.obec.go.th/archives/689457>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *คู่มือการดำเนินงานโครงการอาหารกลางวัน ประจำปีการศึกษา 2566*. กระทรวงศึกษาธิการ.



- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2547). *สุดยอดนวัตกรรมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2550). *รายงานผลการสำรวจขีดความสามารถด้านนวัตกรรมของประเทศไทย ประจำปี 2550*. กรุงเทพฯ งานส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2566, 21 เมษายน). ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัยในระดับพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). *แนวทางการพัฒนานครแห่งความรู้*. ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *เข้าใจสมรรถนะอย่างง่ายๆ ฉบับประชาชน และเข้าใจหลักสูตรฐานสมรรถนะอย่างง่ายๆ ฉบับครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา*. บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ*. บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *รายงานวิจัยการสำรวจและติดตามการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2563 ของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย*. สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). *รูปแบบการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในประเทศไทย ด้านการส่งเสริมพ่อแม่ ผู้ปกครอง*. โครงการวิจัย เรื่องการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในประเทศไทย.
- สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา. (2552). *รายงานความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้ระดับปฐมวัยปี 2551-2552*. เพลิน สตูดิโอ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2563). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2547). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ตจำกัด (มหาชน).
- สุจิตรา พิพัฒน์พงษ์. (2564). *นวัตกรรมเส้นทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะผู้นำในอนาคต* [วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 13(2), 169-182.
- สุบรรณ ลาสา, ไพฑูริ ลังกา และ วิสุทธิ์ ราตรี. (2560). แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยร่วมไพพรรณี*, 11(2), 120-132.
- สุมาลี เชื้อชัย. (2558). *การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมแบบผสมผสานแนวคิดการศึกษาแบบเน้นผลลัพธ์เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของครูประจำการเพื่อพัฒนาการรู้สารสนเทศของนักเรียนประถมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรียา ฮ่องเสนาะ. (2556). *การดูแลและการศึกษาเด็กปฐมวัย*. [https://www. admin.e-library. onecapps.org/Book/1233.pdf](https://www.admin.e-library.onecapps.org/Book/1233.pdf).
- สุวนีย์ เอื้อพันธ์ศิริกุล. (2561). *แนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะนักการทูตตามแนวคิดการทูตมาตรฐานสากล* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุศรา อุดทะ และ จิติมา วรรณศรี. (2563). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัยสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 22(4), 305-316.
- อวยพร เรืองตระกูล และ สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช. (2551). *การประเมินตนเองเพื่อการพัฒนา*. เต็มเต็มความรู้ : รู้คิด - รู้ทำ.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

### ภาษาอังกฤษ

- Acree, L., et al. (2017). Supporting school leaders in blended learning with blended learning. *Journal of Online Learning Research*, 3(2), 105-143.
- Alaska System for Early Education Development. (2020). *Alaska's Early Care and Education Core Knowledge and Competencies*. <https://www.threadalaska.org/>

[seed/wp-content/uploads/sites/2/2021/04/CKC-3rd-Edition-October-2020-WEB2.pdf](#)

Arets, J., Jennings, C., & Heijnen, V. (2015). *702010: Towards 100% Performance*. Sutler Media.

Armstrong, M. & Taylor, S. (2017). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.

Best, J.W. (1981). *Research in Education* (4th ed). New Jersey: Prentice-Hall Inc.

California Department of Education & First 5 California Sacramento. (2011). *California Early Childhood Educator Competencies*. <https://www.cde.ca.gov/sp/cd/re/documents/ececompetencies2011.pdf>

Cambridge Professional Development. (2023). *Guide to the trainer selection procedure*. Cambridge Assessment International Education. <https://www.cambridgeinternational.org/Images/527075-guide-to-the-trainer-selection-procedure.pdf>

CAT Telecom Public Company. (2563, 15 กันยายน). *Virtual Event จำเป็นในยุค New Normal ให้ทุกคนท่องอีเวนต์เสมือนจริงด้วยเทคโนโลยี*. <https://www.cattelcom.com/cat/siteContent/3890/275/Virtual+Event>

Colorado's Early Childhood Professional Development Advisory Group. (2016). *Colorado's Competencies for Early Childhood Educators and Administrators*. <https://ecpd.costartstrong.org/ets/pages/default.aspx?p=competencies>

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.

Daresh, J. C. (1987). *The beginning of school leadership: preservice and in-service*. Educational Planning and Administration: Induction, Volume 1. Mmabatho: UNW.

Daresh, J. C. & Playko, M. A. (1992). *The Professional Development of School Administrator*. Merrill Prentice-Hall.

Darling-Hammond. (2007). *Preparing School Leaders for a Changing World: Lessons from Exemplary Leadership Development Programs*. *School Leadership Study*.

Final Report. Stanford Educational Leadership Institute.

Early Childhood Educator for British Columbia. (2022). *Professional Development*.  
<https://www.ecebc.ca/professional-development>

Eskelinen, M., & Hujala, E. (2015). *Early childhood leadership in Finland in the light of recent research*. In M. Waniganayake, J. Rodd and L. Gibbs (Eds.), *Thinking and Learning about Leadership: Early childhood research from Australia, Finland and Norway*. Community Child Care Cooperative NSW. Sydney.

FAB English. (n.d.). *teacher กับ educator ต่างกันอย่างไร*. FAB English. <https://www.fabenglishonline.com/>

Fulmer, F. M., & Goldsmith, M. (2000). *Research the Public Opinion Enviroment: Theories and Methods*. Sage.

Hasa. (2016, June 8). *Difference Between Educator and Teacher*. Pediaa. <https://pediaa.com/difference-between-educator-and-teacher/>

Hassan, N. M., & Hafizaliyana, N. (2019). Early Childhood Education Educators' Competency: A Qualitative Study. *Science International (Lahore)*. 31(5), 699-702.

Heckman, J. J. (2013). *Giving Kids a Fair Chance*. A Boston Review Book. The Mit Press.

Jensen, B., et al. (2017). *Preparing to Lead: Lessons in Principal Development from High-Performing Education Systems*. National Center on Education and the Economy.

Kajewski, K., & Madsen, V. (2014). *Demystifying 70: 20: 10*. DeakinPrime. Dostpny.  
[http://deakinprime.com/media/47821/002978\\_dpw\\_70-20-10wp\\_v01\\_fa.pdf](http://deakinprime.com/media/47821/002978_dpw_70-20-10wp_v01_fa.pdf).

Liebenberg, I. (n.d.). *Teacher vs Educator - Which One Are You?*. The Eduvation Network. [https://eduvationnet.co.za/news\\_article/teacher-vs-educator-which-one-are-you/](https://eduvationnet.co.za/news_article/teacher-vs-educator-which-one-are-you/)

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 80.

- McKeown, M. (2008). *The Truth About Innovation*. London, UK: Prentice Hall.
- Mehrabani, S. E., & Mohamad, N. A. (2015). New approach to leadership skills development (developing a model and measure). *Journal of Management Development, 34*, 821-853.
- Neuman, M. (2019). *Country Brief: Singapore Developing Career pathways for early Childhood Care and education Workers; Early Childhood Workforce Initiative*. <https://www.r4d.org/wp-content/uploads/Brief-Singapore.pdf>
- North Dakota Department of Human Services. (n.d.). *Children and Family Services Division The North Dakota Core Competencies for Early Education and Care Practitioners*. <https://www.nd.gov/dhs/info/pubs/docs/cfs/nd-core-competencies-early-educ-care-practitioners-rev3-17-10.pdf>
- Peters, R. (2017, Mar 21). *The Difference Between a Teacher and an Educator*. Medium. <https://medium.com/@robertpeters/the-difference-between-a-teacher-and-an-educator-2ac6392a1e43>.
- Rebore, R.W. (2015). *Human resources administration in education* (10th ed.). Allyn & Bacon Educational Leadership.
- Robert Peters. (2017). The Difference Between a Teacher and an Educator. Retrieved From <https://medium.com/@robertpeters/the-difference-between-a-teacher-and-an-educator-2ac6392a1e43>
- Schleicher, A. (2012). *Preparing Teachers and Developing School Leaders for the 21<sup>st</sup> Century*. OECD.
- Scott, W. G., & Mitchell, T. R. (1972). *Organization theory: A structural and behavioral analysis*. R.D. Irwin.
- Silberman, M., & Biech, E. (2015). *Active Training* (4th ed.). Wiley.
- Sims, M., Waniganayake, M. and Hadley, V. (2017). *Educational leadership: An evolving role in Australian early childhood settings*. *Educational Management Administration & Leadership, 46*(6), 960-979. <http://dx.doi.org/10.1177/>

1741143217714254.

- SkillsFuture Singapore. (2016). *Skills Framework for Early Childhood Care & Education*. Ministry of Education, Singapore. <https://www.skillsfuture.gov.sg/skills-framework/ecce>
- Stanford D.school (2010), *An introduction to Design Thinking process guide*. Hasso Plattner Institute of Design at Stanford University.
- Stolovitch, H. D., & Keeps, E. J. (2014). *Selecting Trainers Within Your Organization*. [https://hsa-lps.com/E\\_News/ENews\\_Jan14/Selecting\\_Trainers\\_Within\\_Your\\_Organization.pdf](https://hsa-lps.com/E_News/ENews_Jan14/Selecting_Trainers_Within_Your_Organization.pdf)
- Strehmel, P. (2016). Leadership in Early Childhood Education – Theoretical and Empirical Approaches. *Journal of Early Childhood Education Research*. 5(2), 344 – 355.
- The NAEYC National Governing Board. (2019). *Professional Standards and Competencies for Early Childhood Educator*. [https://www.naeyc.org/sites/default/files/globally-shared/downloads/PDFs/resources/position-statements/standards\\_and\\_competencies\\_ps.pdf](https://www.naeyc.org/sites/default/files/globally-shared/downloads/PDFs/resources/position-statements/standards_and_competencies_ps.pdf)
- The NAEYC National Governing Board. (2023). *Trainings & Webinars*. <https://www.naeyc.org/events/trainings-webinars>
- The University of Arizona Global Campus. (2023). *What is the Role of Leadership in Early Childhood Education?*. <https://www.uagc.edu/blog/what-is-role-of-leadership-in-early-childhood-education>
- Truelove, S. (1992). *Handbook of training and development*. Blackwell.
- UNESCO Bangkok Office and Regional Bureau for Education in Asia and the Pacific. (2016). *Southeast Asian Guidelines for Early Childhood Teacher Development and Management*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244370>.
- UNESCO Bangkok Office and SEAMEO. (2018). *Early Childhood Care and Education (ECCE) Teacher Competency Framework for Southeast Asia (SEA)*. Pursuing Quality in Early Learning Vol. 1. UNESCO and SEAMEO. <https://unesdoc>.

unesco.org/ark:/48223/pf0000265271

University of Cambridge. (2023). *Personal and Professional Development*.  
<https://www.ppd.admin.cam.ac.uk/professional-development/professional-services-development-programmes>

University of Notre Dame. (2023). *Latino Educator and Administrator Development Program*. <https://ace.nd.edu/programs/catholic-school-advantage/lead-program-details>

Washington State Department of Early Learning. (2009). *Washington State Core Competencies for Early Care and Education Professionals*. [https://dcyf.wa.gov/sites/default/files/pubs/EPS\\_0023.pdf](https://dcyf.wa.gov/sites/default/files/pubs/EPS_0023.pdf)

Wentling, T.L. (1992). *Planning for effective training: A guide to curriculum development*. Rome (FAO).

Wills, M. (1993). *Managing the training process: putting the basic into practice*. McGraw-Hill.

Wright, P. J. (2007). *Effective leadership: An analysis of the relationship between transformational leadership and organizational climate*. Capella University.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed). New York: Harper & Row.

Yirci, R. & Kocabas, I. (2010). The Importance of Mentoring for School Principals: A Conceptual Analysis. *Int. J. Educ. Leadersh. Prep*, 2, 1-7.

Young, M., et al. (2005). *Preparing Educational Leaders: A Roadmap to Success*. Educational Considerations.





### ภาคผนวก ก

#### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกรอบแนวคิดการวิจัย
2. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
3. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อศึกษารูปแบบหรือวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ
4. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิการประชุมสนทนากลุ่มเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ
5. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมทดสอบ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

## 1. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกรอบแนวคิดการวิจัย

### ด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย

- |   |  |
|---|--|
| 1) ดร.วราภ รัทสกุลไทย                   | ผู้อำนวยการแผนกอนุบาล โรงเรียนเกษมพิทยา                          |
| 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนงค์นารถ ยิ้มช่าง | อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ |

### ด้านการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

- |  |  |
|--|--|
| 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สีบสกุล นรินทรางกูร<br>ณ อยุธยา | อาจารย์พิเศษสาขาวิชาบริหารการศึกษา<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย                        |
| 4) ดร.พนกฤษ บุญพบ  | รองผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงาน<br>ทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช |

### ผู้บริหารโรงเรียน

- |                        |   |
|------------------------|---|
| 5) ดร.อนุพงษ์ คล่องการ | อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสิงห์<br>ปัจจุบันเป็นรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่<br>การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต |
|------------------------|---|



## 2. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

### ด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กันตวรรณ มีสมสาร อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

### ด้านการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

- 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิศรภรณ์ รินโรสง อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

### ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

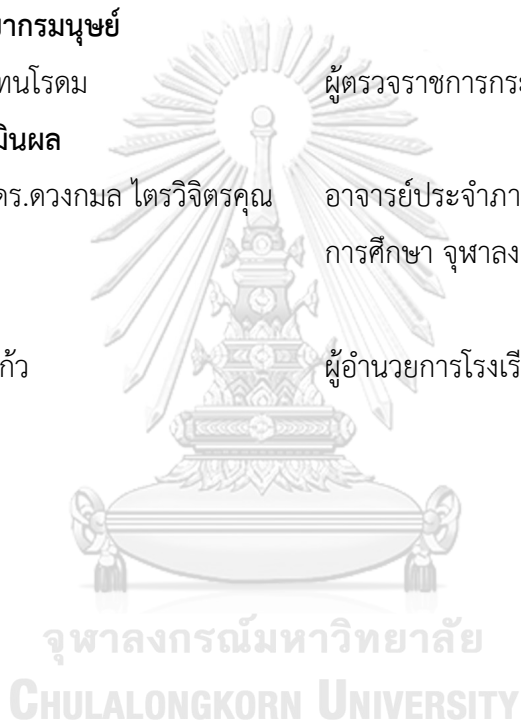
- 3) นางสุปราณี นฤนาทนโรตม ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ

### ด้านการวัดและประเมินผล

- 4) รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยา  
การศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ผู้บริหารโรงเรียน

- 5) นายสมเกียรติ มาแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองอุทัยธานี



3. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อศึกษารูปแบบหรือวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

#### ด้านการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน/การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- |  |   |
|--|---|
| 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สีบสกุล นรินทรางกูร<br>ณ อยุธยา | อาจารย์พิเศษสาขาวิชาบริหารการศึกษา<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย                 |
| 2) ดร.กชวร จุ้ยมณี                                       | อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย               |
| 3) ดร.เจริญ ภูวิจิตร                                     | ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาผู้นำ สถาบันพัฒนาครู<br>คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา |

#### ด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย

- |                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| 4) ดร.วรนาท รักสกุลไทย                | ผู้อำนวยการแผนกอนุบาล โรงเรียนเกษมพิทยา               |
| 5) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรชูลี ลิงกา | อาจารย์ประจำสาขาการศึกษาปฐมวัย<br>มหาวิทยาลัยสวนดุสิต |



4. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิการประชุมสนทนากลุ่มเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

**ด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย**

- |  |  |
|--|--|
| 1) ดร.วรนาท รักสกุลไทย                     | ผู้อำนวยการแผนกอนุบาล โรงเรียนเกษมพิทยา                      |
| 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์วรรณ มีสมสาร | อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรชูลี ลังกา      | อาจารย์ประจำสาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต           |

**ด้านการพัฒนาผู้บริหาร**

- |                      |  |
|----------------------|--|
| 4) ดร.อำนาจ สายฉลาด  | ผู้อำนวยการสำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน                     |
| 5) ดร.เจริญ ภูวิจิตร | ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาผู้นำ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา |
| 6) นายบรรพต ชันคำ    | ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1         |

**ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์**

- |                              |   |
|------------------------------|---|
| 7) นางสาวศิริรัตน์ เสือโรจน์ | ผู้อำนวยการภารกิจเสริมสร้างและพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ สำนักงาน ก.ค.ศ. |
| 8) ดร.กชวร จุยมณี            | อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย                      |

**ด้านนโยบายและแผนการศึกษา**

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| 9) ดร.วัฒนาพร ระงับทุกข์ | อดีตรองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา<br>ขั้นพื้นฐาน |
|--------------------------|---|

**การผลิตผู้บริหารการศึกษา**

- |   |   |
|---|---|
| 10) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิศรภัฏฐ์ รินไธสง | อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
|---|---|

**การผลิตครูปฐมวัย**

- |  |   |
|--|---|
| 11) ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนงค์นารถ ยิ้มช้าง | อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ |
|--|---|

### ผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย

- |                              |   |
|------------------------------|---|
| 12) นายสมเกียรติ มาแก้ว      | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองอุทัยธานี   |
| 13) ดร.ฐิติรัตน์ เพ็ชรอินทร์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแสนพันหมื่นหย่อน   |
| 14) นางสาวกิตติมา มุ่งวัฒนา  | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งค่าย           |
| 15) นางสาวเนตรหทัย ดีเป้า    | ผู้อำนวยการโรงเรียนอินทราวีราษฎร์อุปถัมภ์ |

### 5. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมทดสอบ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

#### วิทยากร

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1) ดร.พรพิมล รอดเคราะห์ | อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
|-------------------------|--|

### ผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย

- |                                 |                                      |
|---------------------------------|--------------------------------------|
| 2) นางสาวเบญญาภา วิไลวรรณ       | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหลวง      |
| 3) นางอัญชลี จินดาทิพย์         | ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหัวพลวง  |
| 4) นางประภา สนิทผล              | ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดหัวถนนใต้ |
| 5) นางภัทรภรณ์ หงษ์สิน          | ผู้อำนวยการโรงเรียนวังวิทยา          |
| 6) นางสาวกาญจนา บุญปาน          | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองกระโดน    |
| 7) นางบัวสด มีมุข               | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาค้างคาว    |
| 8) นายกวินตรา เทียนนาวา         | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกระทุ่มทอง    |
| 9) นายบุญเสริม จันผ่อง          | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนคา          |
| 10) นายธนารักษ์ เกตุทอง         | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดช่องแกระ       |
| 11) นายนุกูล บุญปาน             | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทำนบ          |
| 12) นายศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์    | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโป่งแค         |
| 13) นางสาววนิดา ปรียะอนุกุล     | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทับช้าง       |
| 14) ดร.ภคธินันท์ พรโชติชัยนันท์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านซับตารี       |

ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. แบบประเมินระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
3. แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ
4. แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ
5. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ



### แบบประเมินกรอบแนวคิดในการวิจัย

#### เรื่อง นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

School Administrator Development Innovation Based on the Concept of  
Professional Early Childhood Educator's Competencies

#### คำชี้แจง

1. แบบประเมินกรอบแนวคิดงานวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. แบบประเมินกรอบแนวคิดงานวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบในกรอบแนวคิดงานวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบประเมินออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมินกรอบแนวคิดงานวิจัย

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมขององค์ประกอบในกรอบแนวคิดงานวิจัย

2.1 การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

2.2 สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. ข้อมูลที่ได้จากการประเมินครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ สรุปประเด็นแล้วนำไปปรับปรุงพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัยในลำดับต่อไปได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การตอบคำถามตามความคิดเห็นของท่านลงในแบบประเมินฉบับนี้จะไม่มีผลกระทบต่อท่านและการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด โดยข้อมูลที่ท่านตอบผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบประเมินตามความคิดเห็นที่แท้จริง หรือตามความต้องการที่แท้จริงของท่านมากที่สุด เพื่อผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

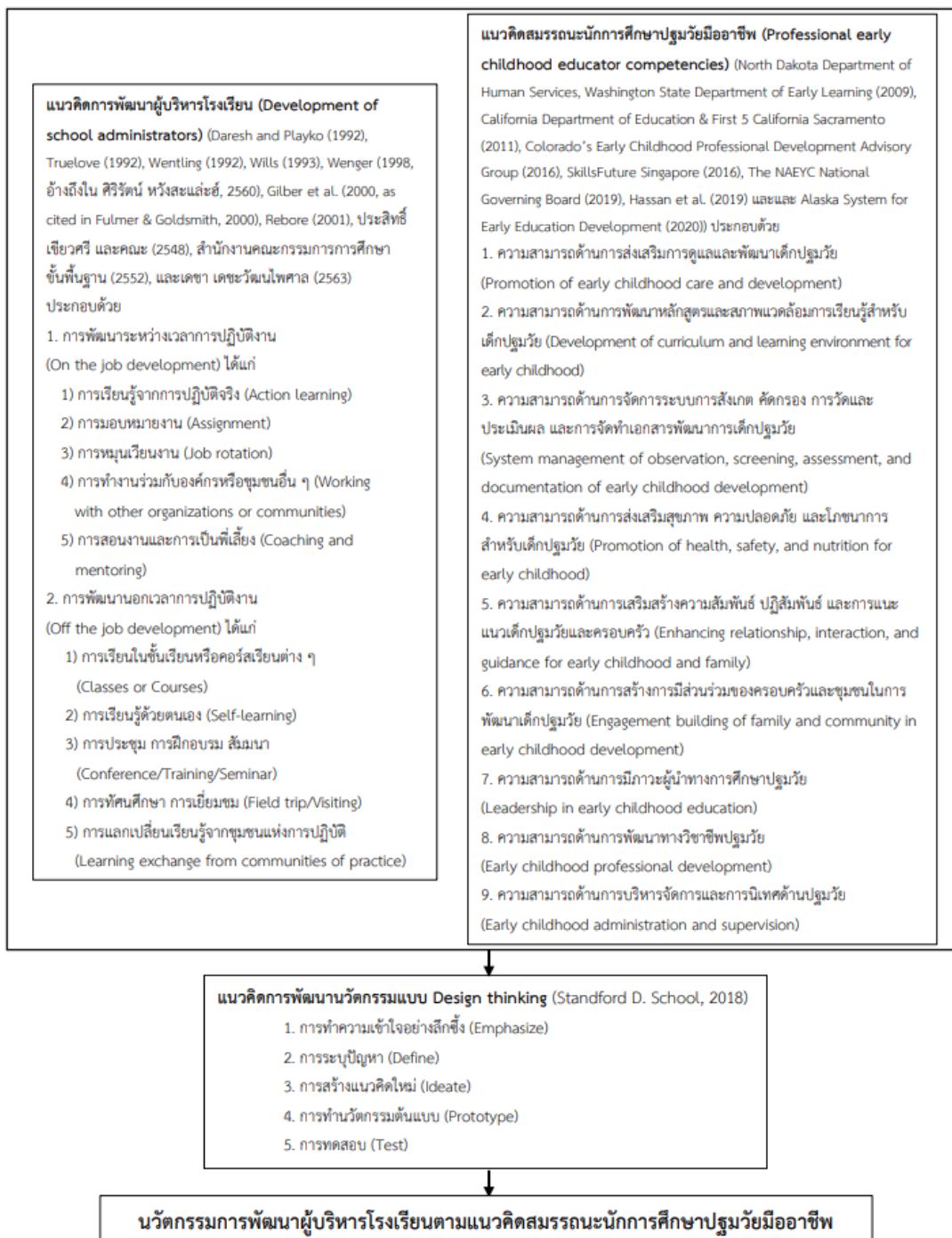
นางสาวรุ่งทิพย์ มานะกิจ

นิสิตปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โทร. 08-7195-5234 e-mail : rmm\_ts@hotmail.com





แผนภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย

## นียมศัพท์

### 1. แนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

**ผู้บริหารโรงเรียน (School administrators)** หมายถึง บุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบบริหารจัดการโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย โดยใช้ความรู้ความสามารถดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ

การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน	นียมศัพท์เชิงปฏิบัติการ
การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน (Development of school administrators)	การเสริมสร้างและเพิ่มขีดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ให้ผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาที่หลากหลาย ประกอบด้วย 2 รูปแบบ ได้แก่ การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน และการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน
การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน (On the job development)	การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง ทำงานจริง ผ่านประสบการณ์ โดยตรงจากงานที่ต้องทำทุกวันหรืองานที่ได้รับมอบหมายโดยเฉพาะ เป็นการลงมือทำและเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อฝึกทักษะให้เกิดความชำนาญ รวมทั้งการได้รับการถ่ายทอดจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ ไปพร้อมกับการปฏิบัติงานจริง โดยสามารถใช้วิธีการที่หลากหลาย ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง
การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the job development)	การเรียนรู้ที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ปฏิบัติ ซึ่งสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและเรียนรู้จากองค์กรที่จัดขึ้น ตลอดจนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้อย่างเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ โดยสามารถใช้วิธีการที่หลากหลาย ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การประชุม การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษารณคดีตัวอย่าง การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ
การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Action learning)	การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรืองานประจำของตน
การมอบหมายงาน (Assignment)	การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการปฏิบัติงานหรือโครงการที่ได้รับมอบหมายโดยเฉพาะนอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน

การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
การหมุนเวียนงาน (Job rotation)	การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน
การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ (Working with other organizations or communities)	การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการเรียนรู้ผ่านการทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนต่าง ๆ ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ชุมชน และองค์กร
การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and mentoring)	การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์มาเป็นโค้ชช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ รวมถึงการเป็นที่เลี้ยงเพื่อแบ่งปันประสบการณ์ โดยการสอนและแนะนำให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง
การเรียนรู้ในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)	การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการศึกษาต่อหรือเข้าเรียนในคอร์สต่าง ๆ ที่สนใจและสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาต่อยอดให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ
การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)	การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการพัฒนาตนเองตามความสนใจหรือตรงกับเป้าหมายที่ต้องการ โดยสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ ที่หลากหลาย และสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา
การประชุม การฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)	การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ไปจนถึงสมรรถนะ โดยการเข้าร่วมประชุม การบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง การสาธิต การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง การแสดงบทบาทสมมติ การเข้าค่าย เป็นต้น ซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายและความเหมาะสมของเนื้อหาที่ต้องการพัฒนา
การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม (Field trip/Visiting)	การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการศึกษานอกสถานที่เพื่อเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยการสังเกตสภาพแวดล้อม บริบท และการกระทำของบุคคลในสถานที่นั้น ๆ รวมถึงรูปแบบการทำงานที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี โดยสามารถนำสิ่งเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของตน

การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Learning exchange from communities of practice)	การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ข้อมูล ประสบการณ์ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง รวมถึงแนวทางการปฏิบัติที่ดี จากการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีความสนใจเรื่องเดียวกัน หรือมีปัญหาในการทำงานร่วมกัน

## 2. แนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

**สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (Professional early childhood educator's competencies)** หมายถึง การนำความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการดูแล พัฒนา และการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยมาใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จต่อการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย การดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยและครอบครัวอย่างมีคุณภาพ โดยสามารถเป็นต้นแบบและชี้นำบุคลากร ครอบครัว และชุมชนให้นำไปปฏิบัติตาม รวมถึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพของตนและบุคลากรในโรงเรียน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่

สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย (Promotion of early childhood care and development)	ความรู้ความสามารถในการส่งเสริมการดูแลและการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่ครบด้านและเหมาะสมกับวัย ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี พัฒนาการ การพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม รวมถึงศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยอยู่เสมอเพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบัน
ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย (Development of curriculum and learning environment for early childhood)	ความรู้ความสามารถในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สามารถออกแบบหรือชี้แนะแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียน เพื่อนำไปจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัยได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของพื้นที่ ช่วงวัย ความสนใจ ความต้องการจำเป็น และความแตกต่างของเด็กแต่ละคน โดยคำนึงถึงความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรมของเด็ก รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
<p>ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำเอกสารพัฒนาการเด็กปฐมวัย (System management of observation, screening, assessment, and documentation of early childhood development)</p>	<p>ความรู้ความสามารถในการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินเด็กปฐมวัยแต่ละคนได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการจัดทำเอกสาร สำหรับนำไปใช้ในการวิเคราะห์ ตีความ แบ่งปันข้อมูล หรือส่งต่อข้อมูล โดยสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการวางแผนออกแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก รวมถึงนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำความเข้าใจเด็กเป็นรายบุคคลหรือนำมาจัดกลุ่ม ในการพัฒนาเด็กได้อย่างเหมาะสม</p>
<p>ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย (Promotion of health, safety, and nutrition for early childhood)</p>	<p>ความรู้ความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กปฐมวัย มีสุขภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ที่ดี มีสวัสดิภาพ ปลอดภัย โภชนาการ และความเป็นอยู่ที่ดี เพื่อให้เด็กเจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ และเป็นการเตรียมร่างกายและจิตใจของเด็กให้พร้อมที่จะได้รับการพัฒนาและการเรียนรู้ต่อไป ภายใต้บริบทของครอบครัว ชุมชน และสังคมที่เด็กอาศัยอยู่ รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อมาให้ความรู้และทักษะในการดูแลเด็กปฐมวัยให้มีสุขภาพ สวัสดิภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี</p>
<p>ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว (Enhancing relationship, interaction, and guidance for early childhood and family)</p>	<p>ความรู้ความสามารถในการเสริมสร้างความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์กับเด็กปฐมวัยและครอบครัว สามารถสื่อสารกับเด็กปฐมวัยและครอบครัวได้เป็นอย่างดี ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทุกระดับ ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับครอบครัว, เพื่อน, ครู เพื่อให้เด็กสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใหญ่กับผู้ใหญ่ รวมถึงสามารถให้คำแนะนำแก่เด็กปฐมวัยและครอบครัวให้มีความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย</p>
<p>ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย (Engagement building of family and community in early childhood development)</p>	<p>ความรู้ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับครอบครัวและชุมชน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของครอบครัวและชุมชนในการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย สามารถรวบรวมการสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน รวมทั้งส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยคำนึงถึงความเสมอภาค และความแตกต่างหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ภาษา และสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม</p>

สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย (Leadership in early childhood education)	ความเป็นผู้นำในเรื่องความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านปฐมวัย สามารถประเมินการเปลี่ยนแปลงความรู้และแนวโน้มสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาใช้ในการดูแล พัฒนา และให้บริการแก่เด็กและครอบครัวอย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ รวมทั้งสามารถกระตุ้นให้ครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญของการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย รวมถึงการศึกษาปฐมวัย และสามารถเป็นผู้นำในการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน
ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย (Early childhood professional development)	ความเป็นมืออาชีพในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ แนวทางปฏิบัติ และวิสัยทัศน์โดยรวมเกี่ยวกับด้านปฐมวัย สามารถทำงานร่วมกับเด็ก ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถจัดให้มีการดูแล การบริการ และการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพแก่เด็กและครอบครัว รวมถึงการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ การมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เหมาะสมกับวิชาชีพปฐมวัย โดยมีการพัฒนาตนเองและบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพทั้งของตนเองและบุคลากร
ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย (Early childhood administration and supervision)	ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน และจัดให้มีกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ สามารถพัฒนาแผนกลยุทธ์และขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงมีการนิเทศและติดตามการดำเนินงานอยู่เสมอ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านปฐมวัยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทำให้การจัดการศึกษาปฐมวัยประสบความสำเร็จ และมีมาตรฐานคุณภาพเป็นที่ยอมรับของครอบครัว ชุมชน สังคม และระดับประเทศ

### ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมินกรอบแนวคิดงานวิจัย

1. ชื่อ - สกุล .....
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด  ตรี  โท  เอก สาขา.....
3. ตำแหน่งปัจจุบัน .....
4. สถานที่ทำงานปัจจุบัน .....
5. หมายเลขโทรศัพท์ที่ติดต่อกลับสะดวก .....
6. E-mail .....

### ตอนที่ 2 ความเหมาะสมขององค์ประกอบในกรอบแนวคิดงานวิจัย

ในทัศนะของท่าน ท่านคิดว่าองค์ประกอบในกรอบแนวคิดงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์จากเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีความเหมาะสมหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ตรงช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน ดังนี้

- +1 เห็นด้วย หมายถึง เห็นด้วยว่าประเด็นหัวข้อของกรอบแนวคิดมีความเหมาะสมกับงานวิจัย
- 0 ไม่แน่ใจ หมายถึง ไม่แน่ใจว่าประเด็นหัวข้อของกรอบแนวคิดมีความเหมาะสมกับงานวิจัย
- 1 ไม่เห็นด้วย หมายถึง ไม่เห็นด้วยว่าประเด็นหัวข้อของกรอบแนวคิดมีความเหมาะสมกับงานวิจัย

#### 2.1 ความเหมาะสมของกรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

กรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	+1	
1. การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน (On the job development)				
1.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Action Learning)				
1.2 การมอบหมายงาน (Assignment)				
1.3 การหมุนเวียนงาน (Job rotation)				
1.4 การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ (Working with other organizations or communities)				
1.5 การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and mentoring)				

กรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	+1	
<b>2. การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the job development)</b>				
2.1 การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)				
2.2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)				
2.3 การประชุม การฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)				
2.4 การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม (Field trip/Visiting)				
2.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Learning exchange from communities of practice)				

## 2.2 ความเหมาะสมของกรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

กรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	+1	
1. ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย (Promotion of early childhood care and development)				
2. ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย (Development of curriculum and learning environment for early childhood)				
3. ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำเอกสารพัฒนาการเด็กปฐมวัย (System management of observation, screening, assessment, and documentation of early childhood development)				



กรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	+1	
4. ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย (Promotion of health, safety, and nutrition for early childhood)				
5. ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว (Enhancing relationship, interaction, and guidance for early childhood and family)				
6. ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัว และชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย (Engagement building of family and community in early childhood development)				
7. ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย (Leadership in early childhood education)				
8. ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย (Early childhood professional development)				
9. ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย (Early childhood administration and supervision)				

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

( )

ผู้ทรงคุณวุฒิ



**แบบประเมินระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน  
การวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ  
School Administrator Development Innovation Based on the Concept of  
Professional Early Childhood Educator's Competencies**

**คำชี้แจง**

1. แบบประเมินฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. แบบประเมินระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. ขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ตอบแบบประเมินทุกข้อคำถามตามที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้

4. ข้อมูลที่ได้จากการประเมินใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะนำผลการประเมินมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมโดยไม่มีการระบุข้อมูลรายบุคคล และนำไปพัฒนาเป็นนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพในลำดับต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อ ใดๆ ทั้งสิ้นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบประเมินตามความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง

นางสาวรุ่งทิพย์ มานะกิจ

นิสิตปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โทร. 08-7195-5234 e-mail : rmm\_ts@hotmail.com

### นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

**ผู้บริหารโรงเรียน (School administrators)** หมายถึง บุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบบริหารจัดการโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย โดยใช้ความรู้ความสามารถดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ

**สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (Professional early childhood educator's competencies)** หมายถึง การนำความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการดูแล พัฒนา และการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยมาใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จต่อการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย การดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยและครอบครัวอย่างมีคุณภาพ โดยสามารถเป็นต้นแบบและชี้นำบุคลากร ครอบครัว และชุมชนให้นำไปปฏิบัติตาม รวมถึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพของตนและบุคลากรในโรงเรียน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่

1) **ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย (Promotion of early childhood care and development)** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการส่งเสริมให้ครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็กสามารถดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่รอบด้านและเหมาะสมกับวัย ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎี พัฒนาการ การพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม รวมถึงศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยอยู่เสมอเพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบัน

2) **ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย (Development of curriculum and learning environment for early childhood)** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน สามารถออกแบบหรือชี้แนะแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียน เพื่อนำไปจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัยได้อย่างเหมาะสมตามช่วงวัย พัฒนาการ ความสนใจ ความแตกต่างของเด็กแต่ละคน ทั้งด้านภาษา วัฒนธรรม ความต้องการจำเป็น และบริบทของพื้นที่ สามารถจัดการศึกษาแบบเรียนรวมให้กับเด็กปฐมวัย รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็กมีการพัฒนาและใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

3) **ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย (System management of observation, screening, assessment, and documentation for early childhood)** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินเด็กปฐมวัยแต่ละคนได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ ส่งเสริมให้ครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็กสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อคัดกรอง ประเมิน และพัฒนาเด็กได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการจัดทำเอกสารสำหรับเด็กปฐมวัย เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ ตีความ แบ่งปันข้อมูลหรือส่งต่อข้อมูล และนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการวางแผน ออกแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก รวมถึงนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำความเข้าใจเด็กเป็นรายบุคคลหรือนำมาจัดกลุ่มในการพัฒนาเด็กได้อย่างเหมาะสม

**หมายเหตุ: สารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย** หมายถึง การจัดทำข้อมูลที่เป็นหลักฐานหรือแสดงให้เห็นร่องรอยของการเจริญเติบโต พัฒนาการ และการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย จากการทำกิจกรรมทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม และยังสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู สามารถนำมาใช้ในการประเมินและการวางแผนเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย เพื่อวัดและประเมิน พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย และพัฒนาวิชาชีพของผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย

**4) ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย (Promotion of health, safety, and nutrition for early childhood)** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยมีสุขภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ที่ดี มีสวัสดิภาพ ความปลอดภัย โภชนาการ และความเป็นอยู่ที่ดี ภายใต้บริบทของครอบครัว ชุมชน และสังคมที่เด็กอาศัยอยู่ รวมทั้งส่งเสริมการสร้างลักษณะนิสัยที่ดีในการดูแลสุขภาพของตนเองให้กับเด็ก มีแนวทางในการป้องกันและจัดการกับอุบัติเหตุและโรคระบาดที่อาจเกิดขึ้นในโรงเรียน

**5) ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว (Enhancing relationship, interaction, and guidance for early childhood and family)** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการเสริมสร้างความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์กับเด็กปฐมวัยและครอบครัว สามารถสื่อสารกับเด็กปฐมวัยและครอบครัวได้เป็นอย่างดี ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทุกระดับ ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับครอบครัว, เพื่อน, ครู เพื่อให้เด็กสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใหญ่กับผู้ใหญ่ในการทำงานร่วมกัน รวมถึงสามารถให้คำแนะนำแก่เด็กปฐมวัยและครอบครัวให้มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย

**6) ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย (Engagement building of family and community in early childhood development)** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครอบครัวและชุมชน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของครอบครัวและชุมชนในการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย สามารถรวบรวมการสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน รวมทั้งส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยคำนึงถึงความเสมอภาค และความแตกต่างหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ภาษา และสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม

**7) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย (Leadership in early childhood education)** หมายถึง ความเป็นผู้นำในเรื่องความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านปฐมวัย สามารถประเมินการเปลี่ยนแปลงความรู้และแนวโน้มสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาใช้ในการดูแล พัฒนา และให้บริการแก่เด็กและครอบครัวอย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ รวมทั้งสามารถโน้มน้าวให้ครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญของการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัย สามารถเป็นผู้นำในการทำงานและกระตุ้นให้ทีมทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

8) **ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย (Early childhood professional development)** หมายถึง ความเป็นมืออาชีพในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ แนวทางปฏิบัติ และวิสัยทัศน์ โดยรวมเกี่ยวกับด้านปฐมวัย สามารถจัดให้มีการดูแล การบริการ และการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพแก่เด็กและครอบครัว มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็ก สามารถปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของเด็ก ความหลากหลาย และความเท่าเทียม สามารถพัฒนาตนเอง บุคลากร และโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย รวมถึงการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ การมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เหมาะสมกับวิชาชีพปฐมวัย

9) **ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย (Early childhood administration and supervision)** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ สามารถจัดการศึกษาปฐมวัยให้เป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดตามแผน มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีความรู้ความเข้าใจและสามารถชี้แนะแนวทาง การประกันคุณภาพการศึกษาปฐมวัยให้กับครูและผู้ดูแลเด็ก สามารถพัฒนาแผนกลยุทธ์และขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงมีการนิเทศและติดตามการดำเนินงานอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านปฐมวัยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทำให้การจัดการศึกษาปฐมวัยประสบความสำเร็จ และมีมาตรฐานคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย และมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

**แบบประเมินระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน**
**ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน**
**คำชี้แจง** โปรดเลือกคำตอบตามความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

**1.1 เพศ**       ชาย       หญิง

**1.2 อายุ**       น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

 31 - 40 ปี

 41 - 50 ปี

 51 - 60 ปี

**1.3 วุฒิการศึกษาสูงสุด**     ปริญญาตรี     ปริญญาโท     ปริญญาเอก

สาขา.....

**1.4 ท่านเคยสำเร็จการศึกษาในสาขาปฐมวัยหรือไม่**       เคย       ไม่เคย

**1.5 ประสบการณ์บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย**
 น้อยกว่า 1 ปี

 1 - 5 ปี

 6 - 10 ปี

 11 - 15 ปี

 มากกว่า 15 ปี

**1.6 ผู้บริหารโรงเรียนขนาด**
 เล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)

 กลาง (จำนวนนักเรียน 120 - 719 คน)

 ใหญ่ (จำนวนนักเรียน 720 - 1,679 คน)

 ใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)

**1.7 ภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน**
 ภาคเหนือ

 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

 ภาคกลาง

 ภาคใต้

**จังหวัด**.....

**ตอนที่ 2 ระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน**

**คำชี้แจง** โปรดเลือกคำตอบตามความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

**เกณฑ์การพิจารณา** ระดับ 5 หมายถึง มีระดับสมรรถนะตามรายการนั้นมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับสมรรถนะตามรายการนั้นมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับสมรรถนะตามรายการนั้นปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับสมรรถนะตามรายการนั้นน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับสมรรถนะตามรายการนั้นน้อยที่สุด

ข้อ	สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
<b>1</b>	<b>ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย</b>					
1.1	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎี พัฒนาการ การพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย	1	2	3	4	5
1.2	ท่านสามารถนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	1	2	3	4	5
1.3	ท่านส่งเสริมให้ครูปฐมวัย ผู้ดูแลเด็ก และครอบครัว สามารถดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่ ดีรอบด้านและเหมาะสมกับวัย ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา	1	2	3	4	5
1.4	ท่านศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลและพัฒนา เด็กปฐมวัยอยู่เสมอ	1	2	3	4	5
1.5	ท่านสามารถนำความรู้เกี่ยวกับการดูแลและพัฒนา เด็กปฐมวัยมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและ สถานการณ์ในปัจจุบัน	1	2	3	4	5
<b>2</b>	<b>ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย</b>					
2.1	ท่านมีความรู้ความสามารถในการสร้างหรือพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาระดับปฐมวัย ที่ตรงตาม เป้าหมายและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	1	2	3	4	5
2.2	ท่านสามารถออกแบบหรือชี้แนะแนวทางการจัด สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ให้เหมาะสมกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สำหรับเด็กปฐมวัย	1	2	3	4	5

ข้อ	สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
2.3	ท่านสามารถชี้แนะแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยให้กับครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็กได้อย่างเหมาะสมตามช่วงวัย พัฒนาการ ความสนใจ ความแตกต่างของเด็กแต่ละคน ทั้งด้าน ภาษา วัฒนธรรม ความต้องการจำเป็น และบริบทของพื้นที่	1	2	3	4	5
2.4	ท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดการเรียนรวม (Inclusive Education) สำหรับเด็กปฐมวัย	1	2	3	4	5
2.5	ท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็กสามารถใช้สื่อ อุปกรณ์ นวัตกรรมในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้อย่างเหมาะสม	1	2	3	4	5
2.6	ท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็กสามารถพัฒนาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ รวมถึงสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้อย่างเหมาะสม	1	2	3	4	5
<b>3</b>	<b>ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารสนเทศสำหรับเด็กปฐมวัย</b>					
3.1	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคัดกรอง การวัดและประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย รวมถึงการช่วยเหลือเบื้องต้นสำหรับเด็กปฐมวัยที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ	1	2	3	4	5
3.2	ท่านสามารถจัดให้มีระบบการสังเกต คัดกรอง วัดและประเมินเด็กปฐมวัยในโรงเรียน ที่มีความถูกต้องและแม่นยำ	1	2	3	4	5
3.3	ท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็ก สามารถสังเกต คัดกรอง และประเมินเด็กแต่ละคนในเบื้องต้นได้อย่างถูกต้อง	1	2	3	4	5
3.4	ท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็กสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการดูแลเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ	1	2	3	4	5



ข้อ	สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
3.5	ท่านส่งเสริมให้มีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัยอย่างเป็นระบบ เช่น ข้อมูลการคัดกรองการวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย	1	2	3	4	5
3.6	ท่านส่งเสริมให้มีการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย เช่น สารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ที่สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ตีความ และแบ่งปันข้อมูลหรือส่งต่อข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยต่อไป	1	2	3	4	5
3.7	ท่านส่งเสริมให้ครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็กสามารถนำข้อมูลการคัดกรอง การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการวางแผนและออกแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัยเป็นรายบุคคลหรือสามารถนำมาจัดกลุ่มในการพัฒนาเด็กได้อย่างเหมาะสม	1	2	3	4	5
<p><b>หมายเหตุ:</b> สารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย หมายถึง การจัดทำข้อมูลที่เป็นหลักฐานหรือแสดงให้เห็นร่องรอยของการเจริญเติบโต พัฒนาการ และการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย จากการทำกิจกรรมทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม และยังสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู สามารถนำมาใช้ในการประเมินและการวางแผนเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย เพื่อวัดและประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย และพัฒนาวิชาชีพของผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย</p>						
<b>4</b>	<b>ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย</b>					
4.1	ท่านให้ความสำคัญในเรื่องของสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย มาเป็นลำดับแรก ๆ เพื่อเตรียมร่างกายและจิตใจของเด็กให้พร้อมสำหรับการเรียนรู้และการพัฒนาต่อไป	1	2	3	4	5
4.2	ท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยมีสุขภาพ สุขภาวะทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ที่ดี รวมถึงมีแนวทางในการสร้างลักษณะนิสัยที่ดีในการดูแลสุขภาวะของตนเองให้กับเด็กปฐมวัย โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจให้กับเด็ก และส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็ก	1	2	3	4	5

ข้อ	สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
4.3	ท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยมีสวัสดิภาพและความปลอดภัย โดยการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และระบบบริการต่าง ๆ ที่คำนึงถึงสวัสดิภาพและความปลอดภัยของเด็กมาก่อน รวมถึงมีแนวทางในการป้องกันและจัดการกับอุบัติเหตุและโรคระบาดที่อาจเกิดขึ้นในโรงเรียน	1	2	3	4	5
4.4	ท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเตรียมการด้านโภชนาการที่เหมาะสมกับพัฒนาการตามช่วงวัยของเด็ก จัดให้เด็กได้รับสารอาหารครบ 5 หมู่ โดยคำนึงถึงความสะอาดและความปลอดภัย	1	2	3	4	5
4.5	ท่านส่งเสริมให้เด็กมีลักษณะนิสัยที่ดีในการบริโภคอาหารที่มีประโยชน์ เพื่อให้เด็กมีร่างกายที่แข็งแรง และมีการเจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ โดยการส่งเสริมการสร้างประสบการณ์ที่ดีในการบริโภคอาหารที่มีประโยชน์ให้กับเด็ก และส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็ก	1	2	3	4	5
4.6	ท่านส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สาธารณสุขในระดับพื้นที่ เพื่อมาให้ความรู้และทักษะในการดูแลเด็กปฐมวัยให้มีสุขภาพ สวัสดิภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี แก่ครูปฐมวัย ผู้ดูแลเด็ก และครอบครัว	1	2	3	4	5
<b>5</b>	<b>ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว</b>					
5.1	ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็กปฐมวัย และครอบครัว	1	2	3	4	5
5.2	ท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเสริมสร้างความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู/ผู้ดูแลเด็กกับเด็กปฐมวัยและครอบครัว	1	2	3	4	5
5.3	ท่านมีวิธีการและเทคนิคในการสื่อสารกับเด็กปฐมวัยและครอบครัว เพื่อให้รับรู้ เข้าใจ และเห็นถึงความสำคัญของเรื่องที่ต้องการสื่อสารได้ตรงกัน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	1	2	3	4	5

ข้อ	สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
5.4	ท่านให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทุกระดับ ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับครอบครัว, เพื่อน, ครู เพื่อให้เด็กสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใหญ่กับผู้ใหญ่ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้และมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน	1	2	3	4	5
5.5	ท่านสามารถให้คำแนะนำและโน้มน้าวให้เด็กปฐมวัยและครอบครัวมีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย รวมถึงการให้ความร่วมมือกับโรงเรียน	1	2	3	4	5
<b>6</b>	<b>ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย</b>					
6.1	ท่านมีความรู้ความเข้าใจ และให้ความสำคัญกับบทบาทของครอบครัวและชุมชนในการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	1	2	3	4	5
6.2	ท่านสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับครอบครัวและชุมชน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และเห็นถึงความสำคัญในการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	1	2	3	4	5
6.3	ท่านสามารถทำงานร่วมกับครอบครัวและชุมชน รวมถึงส่งเสริมให้ครอบครัวและชุมชนให้การสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	1	2	3	4	5
6.4	ท่านส่งเสริมให้ครอบครัวและชุมชนเข้ามามีบทบาทสำคัญในการดูแล พัฒนา และจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยร่วมกับโรงเรียน	1	2	3	4	5
6.5	ท่านมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติต่อครอบครัวและชุมชนของเด็กปฐมวัย โดยคำนึงถึงความเสมอภาคและความแตกต่างหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ภาษา และสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวและชุมชนของเด็กปฐมวัย	1	2	3	4	5

ข้อ	สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
<b>7</b>	<b>ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย</b>					
7.1	ท่านมีความเป็นผู้นำในเรื่องความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านปฐมวัย และเฝ้าหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยอยู่เสมอ	1	2	3	4	5
7.2	ท่านสามารถประเมินการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หรือแนวโน้มต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งจะส่งผลต่อการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย และสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ในขณะนั้น	1	2	3	4	5
7.3	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการดูแล พัฒนา และให้บริการแก่เด็กและครอบครัวอย่างมีคุณภาพ และบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ	1	2	3	4	5
7.4	ท่านสามารถโน้มน้าวให้ครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย เห็นถึงความสำคัญของการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัย	1	2	3	4	5
7.5	ท่านสามารถเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกับบุคลากรหน่วยงาน หรือภาคีเครือข่ายต่าง ๆ และกระตุ้นให้ทีมทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายในการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยร่วมกัน	1	2	3	4	5
<b>8</b>	<b>ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย</b>					
8.1	ท่านมีความเป็นมืออาชีพในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ แนวทางปฏิบัติ และวิสัยทัศน์โดยรวมเกี่ยวกับด้านปฐมวัยให้กับผู้อื่นได้อย่างถูกต้องและชัดเจน	1	2	3	4	5
8.2	ท่านสามารถจัดให้มีการดูแล การบริการ และการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพแก่เด็กและครอบครัว	1	2	3	4	5

ข้อ	สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
8.3	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายสิทธิเด็ก และการคุ้มครองเด็ก สามารถปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานที่เด็กและครอบครัวควรได้รับ ภายใต้ความหลากหลายทางบริบทสังคม ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติกับเด็กทุกคนอย่างเท่าเทียม ให้เกียรติ และให้ความเคารพเด็กในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง	1	2	3	4	5
8.4	ท่านสามารถพัฒนาตนเอง บุคลากร และโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย และเป็นที่ยอมรับของสังคมในด้านการจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ	1	2	3	4	5
8.5	ท่านมีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ มีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย เช่น เป็นคนรักเด็ก มีความเอาใจใส่ มีเมตตากรุณา ใจเย็น พุดจาไพเราะ อี่ยมยิ้ม อารมณ์ดี มีความสุภาพอ่อนโยน	1	2	3	4	5
<b>9</b>	<b>ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย</b>					
9.1	ท่านส่งเสริมให้มีกระบวนการบริหารจัดการ การศึกษาปฐมวัยอย่างเป็นระบบ ทั้งการวางแผน การดำเนินงาน และการวัดและประเมินผล เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ และสามารถนำไปปรับใช้ได้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	1	2	3	4	5
9.2	ท่านสามารถบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยให้เป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย รวมถึงมีความรู้ความเข้าใจและชี้แนะแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาปฐมวัยให้กับครูและผู้ดูแลเด็กได้	1	2	3	4	5
9.3	ท่านสามารถพัฒนาแผนกลยุทธ์ โครงการต่าง ๆ และขับเคลื่อนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัยไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	2	3	4	5

ข้อ	สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
9.4	ท่านให้ความสำคัญและมีการนิเทศและติดตามการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัยอยู่เสมอ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านปฐมวัยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	1	2	3	4	5
9.5	ท่านสามารถบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ และมีมาตรฐานคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย และมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ	1	2	3	4	5

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแบบประเมินระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง



**แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน  
ตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ  
การวิจัยเรื่อง นวัตกรรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ  
School Administrator Development Innovation Based on the Concept of  
Professional Early Childhood Educator's Competencies**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง นวัตกรรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. ขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ตอบแบบสอบถามทุกข้อคำถามตามที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้

4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะนำผลที่ได้มาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมโดยไม่มีกระบวนการระบุข้อมูลรายบุคคล และนำไปพัฒนาเป็นนวัตกรรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพในลำดับต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อ ใดๆ ทั้งสิ้นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง

นางสาวรุ่งทิพย์ มานะกิจ

นิสิตปริญญาตรี สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โทร. 08-7195-5234 e-mail : rmm\_ts@hotmail.com

## นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

**ผู้บริหารโรงเรียน (School administrators)** หมายถึง บุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบบริหารจัดการโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย โดยใช้ความรู้ความสามารถดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ

**การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน (Development of school administrators)** หมายถึง การเสริมสร้างและเพิ่มขีดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้ผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาที่หลากหลายประกอบด้วย 2 รูปแบบ ได้แก่ การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน และการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน

**การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน (On the job development)** หมายถึง การเรียนรู้จากกรลงมือปฏิบัติจริง ทำงานจริง ผ่านประสบการณ์โดยตรงจากงานที่ต้องทำทุกวันหรืองานที่ได้รับมอบหมายโดยเฉพาะ เป็นการลงมือทำและเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อฝึกทักษะให้เกิดความชำนาญ รวมทั้งการได้รับการถ่ายทอดจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ไปพร้อมกับการปฏิบัติงานจริง โดยสามารถใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ การเรียนรู้จากกรปฏิบัติงานจริง การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง

**การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the job development)** หมายถึง การเรียนรู้ที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ปฏิบัติ ซึ่งสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและเรียนรู้จากองค์กรที่จัดขึ้น ตลอดจนการศึกษาต่อเพื่อให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ โดยสามารถใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเข้าร่วมประชุม ฝึกรอบรม สัมมนา สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ

### 2. แนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

**สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (Professional early childhood educator's competencies)** หมายถึง การนำความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยมาใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จต่อการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย การดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยและครอบครัวอย่างมีคุณภาพ โดยสามารถเป็นต้นแบบและชี้นำบุคลากร ครอบครัว และชุมชนให้นำไปปฏิบัติตาม รวมถึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพของตนและบุคลากรในโรงเรียน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่



1) **ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย (Promotion of early childhood care and development)** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการส่งเสริมให้ครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็กสามารถดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับวัย ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎี พัฒนาการ การพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม รวมถึงศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยอยู่เสมอเพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบัน

2) **ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย (Development of curriculum and learning environment for early childhood)** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน สามารถออกแบบหรือชี้แนะแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียน เพื่อนำไปจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัยได้อย่างเหมาะสมตามช่วงวัย พัฒนาการ ความสนใจ ความแตกต่างของเด็กแต่ละคน ทั้งด้านภาษา วัฒนธรรม ความต้องการจำเป็น และบริบทของพื้นที่ สามารถจัดการศึกษาแบบเรียนรวมให้กับเด็กปฐมวัย รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็กมีการพัฒนาและใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

3) **ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย (System management of observation, screening, assessment, and documentation for early childhood)** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินเด็กปฐมวัยแต่ละคนได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ ส่งเสริมให้ครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็กสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อคัดกรอง ประเมิน และพัฒนาเด็กได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการจัดทำเอกสารสำหรับเด็กปฐมวัย เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ ตีความ แบ่งปันข้อมูลหรือส่งต่อข้อมูล และนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการวางแผน ออกแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก รวมถึงนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำความเข้าใจเด็กเป็นรายบุคคลหรือนำมาจัดกลุ่มในการพัฒนาเด็กได้อย่างเหมาะสม

**หมายเหตุ: สารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย** หมายถึง การจัดทำข้อมูลที่เป็นหลักฐานหรือแสดงให้เห็นร่องรอยของการเจริญเติบโต พัฒนาการ และการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย จากการทำกิจกรรมทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม และยังสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู สามารถนำมาใช้ในการประเมินและการวางแผนเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย เพื่อวัดและประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย และพัฒนาวิชาชีพของผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย

4) **ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย (Promotion of health, safety, and nutrition for early childhood)** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยมีสุขภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ที่ดี มีสวัสดิภาพ ความปลอดภัย โภชนาการ และความเป็นอยู่ที่ดี ภายใต้บริบทของครอบครัว ชุมชน และสังคมที่เด็กอาศัยอยู่ รวมทั้งส่งเสริมการสร้างลักษณะนิสัยที่ดีในการดูแลสุขภาพของตนเองให้กับเด็ก มีแนวทางในการป้องกันและจัดการกับอุบัติเหตุและโรคระบาดที่อาจเกิดขึ้นในโรงเรียน

5) **ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว (Enhancing relationship, interaction, and guidance for early childhood and family)** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการเสริมสร้างความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์กับเด็กปฐมวัยและครอบครัว สามารถสื่อสารกับเด็กปฐมวัยและครอบครัวได้เป็นอย่างดี ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทุกระดับ ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับครอบครัว, เพื่อน, ครู เพื่อให้เด็กสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใหญ่กับผู้ใหญ่ในการทำงานร่วมกัน รวมถึงสามารถให้คำแนะนำแก่เด็กปฐมวัยและครอบครัวให้มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย

6) **ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย (Engagement building of family and community in early childhood development)** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครอบครัวและชุมชน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของครอบครัวและชุมชนในการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย สามารถรวบรวมการสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน รวมทั้งส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยคำนึงถึงความเสมอภาค และความแตกต่างหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ภาษา และสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม

7) **ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย (Leadership in early childhood education)** หมายถึง ความเป็นผู้นำในเรื่องความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านปฐมวัย สามารถประเมินการเปลี่ยนแปลงความรู้และแนวโน้มสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มี การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาใช้ในการดูแล พัฒนา และให้บริการแก่เด็กและครอบครัวอย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ รวมทั้งสามารถโน้มน้าวให้ครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญของการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัย สามารถเป็นผู้นำในการทำงานและกระตุ้นให้ทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

8) **ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย (Early childhood professional development)** หมายถึง ความเป็นมืออาชีพในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ แนวทางปฏิบัติ และวิสัยทัศน์ โดยรวมเกี่ยวกับด้านปฐมวัย สามารถจัดให้มีการดูแล การบริการ และการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพแก่เด็กและครอบครัว มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็ก สามารถปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของเด็ก ความหลากหลาย และความเท่าเทียม สามารถพัฒนาตนเอง บุคลากร และโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย รวมถึงการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ การมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เหมาะสมกับวิชาชีพปฐมวัย

9) ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย (Early childhood administration and supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ สามารถจัดการศึกษาปฐมวัยให้เป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดตามแผน มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีความรู้ความเข้าใจและสามารถชี้แนะแนวทาง การประกันคุณภาพการศึกษาปฐมวัยให้กับครูและผู้ดูแลเด็ก สามารถพัฒนาแผนกลยุทธ์และขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงมีการนิเทศและติดตามการดำเนินงานอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านปฐมวัยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทำให้การจัดการศึกษาปฐมวัยประสบความสำเร็จ และมีมาตรฐานคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย และมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน  
ตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบตามความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

1.1 เพศ  ชาย  หญิง

1.2 อายุ  น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 – 60 ปี

1.3 วุฒิการศึกษาสูงสุด  ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก

สาขา.....

1.4 ท่านเคยสำเร็จการศึกษาในสาขาปฐมวัยหรือไม่  เคย  ไม่เคย

1.5 ประสบการณ์บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

น้อยกว่า 1 ปี

1 – 5 ปี

6 – 10 ปี

11 – 15 ปี

มากกว่า 15 ปี

1.6 ผู้บริหารโรงเรียนขนาด

เล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)

กลาง (จำนวนนักเรียน 120 - 719 คน)

ใหญ่ (จำนวนนักเรียน 720 – 1,679 คน)

ใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)

1.7 ภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน

ภาคเหนือ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภาคกลาง

ภาคใต้

จังหวัด.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิด  
สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบตามความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

สภาพปัจจุบัน คือ ท่านเคยได้รับการพัฒนาตามรายการดังกล่าวมาน้อยเพียงใด

สภาพที่พึงประสงค์ คือ ท่านคาดหวังจะได้รับการพัฒนาในอนาคตตามรายการดังกล่าวมาน้อยเพียงใด

เกณฑ์การพิจารณา ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับมากที่สุด  
ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับมาก  
ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับปานกลาง  
ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับน้อย  
ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน (On the job development)										
1.1	ท่านได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Action learning) ตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรืองานประจำของตน เพื่อให้ได้รับการพัฒนาความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
(1)	ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(2)	ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(3)	ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัด และประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(4)	ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(5)	ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(6)	ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(7)	ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(8)	ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(9)	ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อ	ข้อความ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2	ท่านได้รับมอบหมายงาน (Assignment) หรือโครงการโดยเฉพาะนอกเหนือจากงานในหน้าที่ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
(1)	ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(2)	ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(3)	ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัด และประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(4)	ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(5)	ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(6)	ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(7)	ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(8)	ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(9)	ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3	ท่านได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job rotation) เพื่อให้ได้รับการพัฒนาความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
(1)	ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(2)	ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(3)	ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัด และประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(4)	ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(5)	ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(6)	ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(7)	ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(8)	ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(9)	ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อ	ข้อความคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4	ท่านได้ทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ (Working with other organizations or communities) เพื่อให้ได้รับการพัฒนาความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
(1)	ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(2)	ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(3)	ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(4)	ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(5)	ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(6)	ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(7)	ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(8)	ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(9)	ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.5	ท่านได้รับการสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and mentoring) จากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ มาช่วยสอน ให้คำแนะนำ หรือแบ่งปันประสบการณ์ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
(1)	ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(2)	ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(3)	ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(4)	ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(5)	ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(6)	ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อ	ข้อความ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(7)	ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(8)	ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(9)	ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>2</b>	<b>การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the job development)</b>										
2.1	ท่านได้เข้าเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses) ที่สนใจและสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาต่อยอด เพื่อให้ได้รับการพัฒนาความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
(1)	ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(2)	ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(3)	ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(4)	ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(5)	ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(6)	ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(7)	ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(8)	ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(9)	ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2	ท่านได้เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) ผ่านสื่อต่าง ๆ ที่หลากหลาย และสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา เพื่อให้ได้รับการพัฒนาความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
(1)	ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(2)	ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(3)	ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(4)	ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1



ข้อ	ข้อความ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(5)	ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(6)	ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(7)	ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(8)	ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(9)	ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3	ท่านได้เข้าร่วม <b>ประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)</b> ทั้งจากการรับฟังบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง การสาธิต การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง และการเข้าค่าย เป็นต้น เพื่อให้ได้รับการพัฒนาความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
(1)	ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(2)	ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(3)	ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(4)	ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(5)	ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(6)	ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(7)	ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(8)	ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(9)	ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.4	ท่านได้เรียนรู้จาก <b>สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ (Simulation/Role playing)</b> โดยการจัดสถานการณ์ขึ้นเลียนแบบของจริง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการลงมือปฏิบัติ ได้แสดงความคิด ความรู้สึก ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายหรือตามสถานการณ์ที่จัดขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนาความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
(1)	ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(2)	ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อ	ข้อความ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(3)	ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัด และประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(4)	ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(5)	ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(6)	ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(7)	ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(8)	ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(9)	ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.5	ท่านได้ศึกษาจาก <b>การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม (Field trip/ Visiting)</b> เพื่อเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยการสังเกตสภาพแวดล้อม บริบท รวมถึงรูปแบบการทำงานที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของตน และพัฒนาความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด										
(1)	ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(2)	ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(3)	ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัด และประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(4)	ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(5)	ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(6)	ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(7)	ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(8)	ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(9)	ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อ	ข้อความ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2.6	ท่านได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Learning exchange from communities of practice) โดยการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีความสนใจเรื่องเดียวกันหรือมีปัญหาในการทำงานร่วมกัน มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ประสบการณ์ และแนวทางการปฏิบัติที่ดี เพื่อให้ได้รับการพัฒนาความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด											
(1)	ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
(2)	ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
(3)	ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัด และประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
(4)	ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
(5)	ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
(6)	ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
(7)	ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
(8)	ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
(9)	ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง



### แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

การวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

School Administrator Development Innovation Based on the Concept of  
Professional Early Childhood Educator's Competencies

#### คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ทั้งโครงสร้างฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่เหมาะสมเพื่อให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ และสามารถนำมาใช้ในการออกแบบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย

มืออาชีพ

3. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่ รวมถึงความรับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่ของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสัมภาษณ์ตามความเป็นจริงและตรงกับความเห็นที่แท้จริงของท่าน เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง

นางสาวรุ่งทิพย์ มานะกิจ

นิสิตปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โทร. 08-7195-5234 e-mail : rmm\_ts@hotmail.com



แผนภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย

## นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

**ผู้บริหารโรงเรียน (School administrators)** หมายถึง บุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบบริหารจัดการโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย โดยใช้ความรู้ความสามารถดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ

**การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน (Development of school administrators)** หมายถึง การเสริมสร้างและเพิ่มขีดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้ผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาที่หลากหลายประกอบด้วย 2 รูปแบบ ได้แก่ การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน และการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน

**1) การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน (On the job development)** หมายถึง การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง ทำงานจริง ผ่านประสบการณ์โดยตรงจากงานที่ต้องทำทุกวันหรืองานที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะ เป็นการลงมือทำและเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อฝึกทักษะให้เกิดความชำนาญ รวมทั้งได้รับการถ่ายทอดจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ไปพร้อมกับการปฏิบัติงานจริง โดยสามารถใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง

**1.1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Action learning)** หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรืองานประจำของตน

**1.2) การมอบหมายงาน (Assignment)** หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการปฏิบัติงานหรือโครงการที่ได้รับมอบหมายโดยเฉพาะนอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน

**1.3) การหมุนเวียนงาน (Job rotation)** หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน

**1.4) การทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนอื่น ๆ (Working with other organizations or communities)** หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการเรียนรู้ผ่านการทำงานร่วมกับองค์กรหรือชุมชนต่าง ๆ ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ชุมชน และองค์กร

**1.5) การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and mentoring)** หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์มาเป็นโค้ชช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ รวมถึงการเป็นที่เลี้ยงเพื่อแบ่งปันประสบการณ์ โดยการสอนและแนะนำให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง

2) การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the job development) หมายถึง การเรียนรู้ที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ปฏิบัติ ซึ่งสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและเรียนรู้จากองค์กรที่จัดขึ้น ตลอดจนการศึกษาต่อเพื่อให้ความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ โดยสามารถใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ

2.1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการศึกษาต่อหรือเข้าเรียนในคอร์สต่าง ๆ ที่สนใจและสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาต่อยอดให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ

2.2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการพัฒนาตนเองตามความสนใจหรือตรงกับเป้าหมายที่ต้องการ โดยสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ ที่หลากหลาย และสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

2.3) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ไปจนถึงสมรรถนะ โดยการเข้าร่วมประชุม การบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง การสาธิต การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง การเข้าค่าย เป็นต้น ซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายและความเหมาะสมของเนื้อหาที่ต้องการพัฒนา

2.4) สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ (Simulation/Role playing) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการจัดสถานการณ์ขึ้นเลียนแบบของจริง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการลงมือปฏิบัติ ได้แสดงความคิด ความรู้สึก ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายหรือตามสถานการณ์ที่จัดขึ้น เพื่อใช้ทักษะกระบวนการคิดและการตัดสินใจจากสถานการณ์นั้น ๆ ในการแก้ปัญหา

2.5) การทัศนศึกษา การเยี่ยมชม (Field trip/Visiting) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการศึกษานอกสถานที่เพื่อเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยการสังเกตสภาพแวดล้อม บริบท และการกระทำของบุคคลในสถานที่นั้น ๆ รวมถึงรูปแบบการทำงานที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี โดยสามารถนำสิ่งเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของตน

2.6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Learning exchange from communities of practice) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ข้อมูล ประสบการณ์ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง รวมถึงแนวทางการปฏิบัติที่ดี จากการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีความสนใจเรื่องเดียวกันหรือมีปัญหาในการทำงานร่วมกัน

## 2. แนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

### สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (Professional early childhood educator's competencies)

หมายถึง การนำความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการดูแล พัฒนา และการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยมาใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จต่อการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย การดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยและครอบครัวอย่างมีคุณภาพ โดยสามารถเป็นต้นแบบและชี้นำบุคลากร ครอบครัว และชุมชนให้นำไปปฏิบัติตาม รวมถึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพของตนและบุคลากรในโรงเรียน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย (Promotion of early childhood care and development) หมายถึง ความรู้ความสามารถในการส่งเสริมให้ครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็กสามารถดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและเหมาะสมกับวัย ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎี พัฒนาการ การพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม รวมถึงศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยอยู่เสมอเพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบัน

2) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย (Development of curriculum and learning environment for early childhood) หมายถึง ความรู้ความสามารถในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน สามารถออกแบบหรือชี้แนะแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียน เพื่อนำไปจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัยได้อย่างเหมาะสมตามช่วงวัย พัฒนาการ ความสนใจ ความแตกต่างของเด็กแต่ละคน ทั้งด้านภาษา วัฒนธรรม ความต้องการจำเป็น และบริบทของพื้นที่ สามารถจัดการศึกษาแบบเรียนรวมให้กับเด็กปฐมวัย รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็กมีการพัฒนาและใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

3) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย (System management of observation, screening, assessment, and documentation for early childhood) หมายถึง ความรู้ความสามารถในการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินเด็กปฐมวัยแต่ละคนได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ ส่งเสริมให้ครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็กสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อคัดกรอง ประเมิน และพัฒนาเด็กได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการจัดทำเอกสารสำหรับเด็กปฐมวัย เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ ตีความ แบ่งปันข้อมูลหรือส่งต่อข้อมูล และนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการวางแผน ออกแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก รวมถึงนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำความเข้าใจเด็กเป็นรายบุคคลหรือนำมาจัดกลุ่มในการพัฒนาเด็กได้อย่างเหมาะสม

**หมายเหตุ:** สารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย หมายถึง การจัดทำข้อมูลที่เป็นหลักฐานหรือแสดงให้เห็นร่องรอยของการเจริญเติบโต พัฒนาการ และการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย จากการทำกิจกรรมทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม และยังสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู สามารถนำมาใช้ในการประเมินและการวางแผนเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย เพื่อวัดและประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย และพัฒนาวิชาชีพของผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย



4) **ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย (Promotion of health, safety, and nutrition for early childhood)** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยมีสุขภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ที่ดี มีสวัสดิภาพ ความปลอดภัย โภชนาการ และความเป็นอยู่ที่ดี ภายใต้บริบทของครอบครัว ชุมชน และสังคมที่เด็กอาศัยอยู่ รวมทั้งส่งเสริมการสร้างลักษณะนิสัยที่ดีในการดูแลสุขภาพของตนเองให้กับเด็ก มีแนวทางในการป้องกันและจัดการกับอุบัติเหตุและโรคระบาดที่อาจเกิดขึ้นในโรงเรียน

5) **ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว (Enhancing relationship, interaction, and guidance for early childhood and family)** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการเสริมสร้างความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์กับเด็กปฐมวัยและครอบครัว สามารถสื่อสารกับเด็กปฐมวัยและครอบครัวได้เป็นอย่างดี ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทุกระดับ ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับครอบครัว, เพื่อน, ครู เพื่อให้เด็กสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใหญ่กับผู้ใหญ่ในการทำงานร่วมกัน รวมถึงสามารถให้คำแนะนำแก่เด็กปฐมวัยและครอบครัวให้มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย

6) **ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย (Engagement building of family and community in early childhood development)** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับครอบครัวและชุมชน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของครอบครัวและชุมชนในการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย สามารถรวบรวมการสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน รวมทั้งส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยคำนึงถึงความเสมอภาค และความแตกต่างหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ภาษา และสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม

7) **ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย (Leadership in early childhood education)** หมายถึง ความเป็นผู้นำในเรื่องความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านปฐมวัย สามารถประเมินการเปลี่ยนแปลงความรู้และแนวโน้มสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาใช้ในการดูแล พัฒนา และให้บริการแก่เด็กและครอบครัวอย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ รวมทั้งสามารถโน้มน้าวให้ครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญของการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัย สามารถเป็นผู้นำในการทำงานและกระตุ้นให้ทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

8) **ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย (Early childhood professional development)** หมายถึง ความเป็นมืออาชีพในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ แนวทางปฏิบัติ และวิสัยทัศน์ โดยรวมเกี่ยวกับด้านปฐมวัย สามารถจัดให้มีการดูแล การบริการ และการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพแก่เด็กและครอบครัว มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็ก สามารถปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิทธิ

ขั้นพื้นฐานของเด็ก ความหลากหลาย และความเท่าเทียม สามารถพัฒนาตนเอง บุคลากร และโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย รวมถึงการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ การมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เหมาะสมกับวิชาชีพปฐมวัย

**9) ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย (Early childhood administration and supervision)** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ สามารถจัดการศึกษาปฐมวัยให้เป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดตามแผน มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีความรู้ความเข้าใจและสามารถชี้แนะแนวทาง การประกันคุณภาพการศึกษาปฐมวัยให้กับครูและผู้ดูแลเด็ก สามารถพัฒนาแผนกลยุทธ์และขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงมีการนิเทศและติดตามการดำเนินงานอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านปฐมวัยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทำให้การจัดการศึกษาปฐมวัยประสบความสำเร็จ และมีมาตรฐานคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย และมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน

1. ชื่อ - สกุล .....
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด  ตรี  โท  เอก สาขา.....
3. ตำแหน่งปัจจุบัน .....
4. สถานที่ทำงานปัจจุบัน .....
5. ความเชี่ยวชาญพิเศษ .....
6. ประสบการณ์ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน/ครู/ผู้ดูแลเด็ก .....
7. วันที่สัมภาษณ์..... เวลาการสัมภาษณ์ .....

#### ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบหรือวิธีการการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

##### 1. การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย

1.1) ท่านคิดว่าการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI = 0.158) เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ควรมีลักษณะหรือวิธีการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

1.2) ท่านคิดว่าการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI = 0.137) เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ควรมีลักษณะหรือวิธีการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

1.3) ท่านคิดว่าการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง (ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI = 0.136) เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ควรมีลักษณะหรือวิธีการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

1.4) ท่านคิดว่ารูปแบบหรือวิธีการพัฒนาเพิ่มเติมแบบใดมีความเหมาะสมและสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

## 2. การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย

2.1) ท่านคิดว่าการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI = 0.150) เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ควรมีลักษณะหรือวิธีการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

2.2) ท่านคิดว่าการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI = 0.145) เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ควรมีลักษณะหรือวิธีการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

2.3) ท่านคิดว่าการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ควรมีลักษณะหรือวิธีการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

2.4) ท่านคิดว่ารูปแบบหรือวิธีการพัฒนาเพิ่มเติมแบบใดมีความเหมาะสมและสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

### 3. การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

3.1) ท่านคิดว่าการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI = 0.140) เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ควรมีลักษณะหรือวิธีการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

3.2) ท่านคิดว่าการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI = 0.136) เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ควรมีลักษณะหรือวิธีการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

3.3) ท่านคิดว่าการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง (ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI = 0.127) เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ควรมีลักษณะหรือวิธีการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

3.4) ท่านคิดว่ารูปแบบหรือวิธีการพัฒนาเพิ่มเติมแบบใดมีความเหมาะสมและสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

#### 4. การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย

4.1) ท่านคิดว่าการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI = 0.142) เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย ควรมีลักษณะหรือวิธีการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

4.2) ท่านคิดว่าการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI = 0.136) เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย ควรมีลักษณะหรือวิธีการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

4.3) ท่านคิดว่าการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง (ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI = 0.130) เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย ควรมีลักษณะหรือวิธีการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

4.4) ท่านคิดว่ารูปแบบหรือวิธีการพัฒนาเพิ่มเติมแบบใดมีความเหมาะสมและสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

### 5. การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย

4.1) ท่านคิดว่าการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI = 0.148) เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย ควรมีลักษณะหรือวิธีการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

4.2) ท่านคิดว่าการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI = 0.137) เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย ควรมีลักษณะหรือวิธีการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

4.3) ท่านคิดว่าการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง (ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI = 0.124) เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย ควรมีลักษณะหรือวิธีการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

4.4) ท่านคิดว่ารูปแบบหรือวิธีการพัฒนาเพิ่มเติมแบบใดมีความเหมาะสมและสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง



**แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้**  
**(ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ**  
**School Administrator Development Innovation Based on the Concept of**  
**Professional Early Childhood Educator's Competencies**

**คำชี้แจง**

1. แบบประเมินฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง เรื่อง นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

2. . แบบประเมินฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง

นางสาวรุ่งทิพย์ มานะกิจ

นิสิตปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โทร. 08-7195-5234 e-mail : rmm\_ts@hotmail.com

### คำชี้แจงในการตอบแบบประเมิน

1. ศึกษารายละเอียดเนื้อหาของงานวิจัยในเอกสารฉบับที่ 1 การวิจัย เรื่อง นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ
2. ศึกษารายละเอียดในเอกสารฉบับที่ 2 (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน
3. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน ในแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมฯ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ความเหมาะสม และ ความเป็นไปได้ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีความหมายของค่าระดับคะแนน ดังนี้

#### ค่าระดับคะแนนในช่อง “ความเหมาะสม”

- ระดับคะแนน 5 หมายถึง ความเหมาะสมของเนื้อหาอยู่ในระดับ **มากที่สุด**
- ระดับคะแนน 4 หมายถึง ความเหมาะสมของเนื้อหาอยู่ในระดับ **มาก**
- ระดับคะแนน 3 หมายถึง ความเหมาะสมของเนื้อหาอยู่ในระดับ **ปานกลาง**
- ระดับคะแนน 2 หมายถึง ความเหมาะสมของเนื้อหาอยู่ในระดับ **น้อย**
- ระดับคะแนน 1 หมายถึง ความเหมาะสมของเนื้อหาอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

#### ค่าระดับคะแนนในช่อง “ความเป็นไปได้”

- ระดับคะแนน 5 หมายถึง ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับ **มากที่สุด**
- ระดับคะแนน 4 หมายถึง ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับ **มาก**
- ระดับคะแนน 3 หมายถึง ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับ **ปานกลาง**
- ระดับคะแนน 2 หมายถึง ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับ **น้อย**
- ระดับคะแนน 1 หมายถึง ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**



**แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้**  
(ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

**ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน**

1. ชื่อ - สกุล .....
2. ความเชี่ยวชาญพิเศษ .....
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด  ตรี  โท  เอก สาขา.....
4. ตำแหน่งปัจจุบัน .....
5. สถานที่ทำงานปัจจุบัน .....

\*โปรดใช้เอกสารฉบับที่ 2 ประกอบการพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมฯ

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ**

เนื้อหา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>1. ชื่อนวัตกรรม (หน้า 1)</b>										
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ..... ..... .....										
เนื้อหา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>2. ลักษณะของนวัตกรรม (หน้า 3)</b>										
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ..... ..... .....										
เนื้อหา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>3. วัตถุประสงค์ของนวัตกรรม (หน้า 3)</b>										
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ..... ..... .....										

เนื้อหา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>4. ผลลัพธ์ของนวัตกรรม (หน้า 4)</b>										
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม										
.....										
.....										
.....										
เนื้อหา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>5. รายละเอียดของนวัตกรรม (หน้า 5-6)</b>										
- หลักการ										
- จุดมุ่งหมาย										
- เนื้อหา										
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม										
.....										
.....										
.....										
.....										
เนื้อหา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>6. องค์ประกอบในการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษา ปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน ให้ประสบ ความสำเร็จ (4 องค์ประกอบ) (หน้า 6-10)</b>										
1) แผนการพัฒนา										
2) กระบวนการพัฒนา										
3) เทคโนโลยี										
4) เครือข่ายในการพัฒนา										
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม										
.....										
.....										
.....										





เนื้อหา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6. สรุปภาพรวมของการพัฒนา (หน้า 15)										
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม										
.....										
.....										
.....										
.....										
.....										
.....										
เนื้อหา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7. การวัดและประเมินผล (หน้า 15)										
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม										
.....										
.....										
.....										
.....										
.....										
.....										
.....										
Module 2 การพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย										
เนื้อหา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. หลักการ (หน้า 16)										
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม										
.....										
.....										
.....										
เนื้อหา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. จุดมุ่งหมาย (หน้า 16)										
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม										
.....										
.....										
.....										



เนื้อหา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6. สรุปภาพรวมของการพัฒนา (หน้า 20)										
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ..... ..... ..... ..... .....										
เนื้อหา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7. การวัดและประเมินผล (หน้า 20)										
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ..... ..... ..... ..... .....										
<b>Module 3 การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย</b>										
เนื้อหา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. หลักการ (หน้า 21)										
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ..... ..... .....										
เนื้อหา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. จุดมุ่งหมาย (หน้า 21)										
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ..... ..... .....										





เนื้อหา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6. สรุปภาพรวมของการพัฒนา (หน้า 25)										
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม										
.....										
.....										
.....										
.....										
.....										
.....										
เนื้อหา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7. การวัดและประเมินผล (หน้า 25)										
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม										
.....										
.....										
.....										
.....										
.....										
.....										
.....										
Module 4 การพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย										
เนื้อหา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. หลักการ (หน้า 26)										
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม										
.....										
.....										
.....										
เนื้อหา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. จุดมุ่งหมาย (หน้า 26)										
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม										
.....										
.....										
.....										



เนื้อหา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6. สรุปภาพรวมของการพัฒนา (หน้า 30)										
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ..... ..... ..... ..... ..... .....										
เนื้อหา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7. การวัดและประเมินผล (หน้า 30)										
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ..... ..... ..... ..... ..... .....										
<b>Module 5 การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาวิชาชีพปฐมวัย</b>										
เนื้อหา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. หลักการ (หน้า 31)										
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ..... ..... .....										
เนื้อหา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. จุดมุ่งหมาย (หน้า 31)										
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ..... ..... .....										







ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบประเมินระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย  
มืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
2. ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ  
การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

### ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

1. ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบประเมินระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย มีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งฉบับ มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 49 ข้อ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ในการคำนวณค่าความเที่ยง พบว่า มีค่าความเที่ยงคือ 0.976

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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



#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.976	.977	49

1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย

จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ มีค่าความเที่ยงคือ 0.844

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.844	.847	5

- 2) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย  
จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ มีค่าความเที่ยงคือ 0.873

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.873	.883	6

- 3) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำ  
สารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย

จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ มีค่าความเที่ยงคือ 0.920

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.920	.923	7

- 4) ความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย

จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ มีค่าความเที่ยงคือ 0.925

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.925	.929	6



5) ความสามารถด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และการแนะแนวเด็กปฐมวัยและครอบครัว

จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ มีค่าความเที่ยงคือ 0.809

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.809	.834	5

6) ความสามารถด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ มีค่าความเที่ยงคือ 0.904

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.904	.905	5

7) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย

จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ มีค่าความเที่ยงคือ 0.922

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.922	.924	5

8) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย

จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ มีค่าความเที่ยงคือ 0.899

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.899	.901	5

9) ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการนิเทศด้านปฐมวัย

จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ มีค่าความเที่ยงคือ 0.911

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.911	.911	5



2. ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ทั้งฉบับมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 198 ข้อ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ในการคำนวณค่าความเที่ยง พบว่า มีค่าความเที่ยงคือ 0.996

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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



### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.996	.996	198

1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 99 ข้อ มีค่าความเที่ยงคือ 0.992

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.992	.992	99

2) สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 99 ข้อ มีค่าความเที่ยงคือ 0.995

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.995	.995	99

## 3) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน

มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 45 ข้อ มีค่าความเที่ยงคือ 0.979

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.979	.979	45

## 4) สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน

มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 45 ข้อ มีค่าความเที่ยงคือ 0.989

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.989	.990	45

## 5) สภาพปัจจุบันของการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน

มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 54 ข้อ มีค่าความเที่ยงคือ 0.992

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.992	.993	54

## 6) สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน

มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 54 ข้อ มีค่าความเที่ยงคือ 0.994

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.994	.994	54



ภาคผนวก ง  
การทดสอบนวัตกรรม

- 1) (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย  
มืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง)
- 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทดสอบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตาม  
แนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

## (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (ฉบับปรับปรุง)

**1. ชื่อนวัตกรรม:** นวัตกรรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (School Administrator Development Innovation for Enhancing Professional Early Childhood Educator's Competencies)

### 2. ความสำคัญและความเป็นมา

ปฐมวัยเป็นช่วงวัยที่สำคัญอย่างมากต่อพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่พัฒนาการทางด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะสมองมีการพัฒนาและเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วที่สุด จึงถือเป็นช่วงวัยทองของชีวิต เด็กและครอบครัวจึงจำเป็นต้องได้รับการดูแล พัฒนา จัดการเรียนรู้ และการให้บริการที่มีคุณภาพและถูกต้องตามหลักพัฒนาการ เพื่อวางรากฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มั่นคงและส่งผลให้เด็กปฐมวัยเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพในวันข้างหน้า ดังนั้นการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานของประเทศจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้การจัดการศึกษาปฐมวัยประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นบุคลากรหลักและเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพ แต่จากการศึกษาพบว่า ในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแล พัฒนา และการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยที่ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้เป็นไปตามหลักพัฒนาการและมาตรฐานของประเทศ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่ให้ความสนใจกับการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าการศึกษาระดับปฐมวัย และมุ่งเน้นการวัดระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าการให้ความสำคัญกับพัฒนาการรอบด้านของเด็กปฐมวัย การวัดและประเมินผลผู้เรียนไม่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ขาดการบริหารงานเชื่อมต่อกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และประเมินศึกษา และขาดบทบาทในการส่งเสริมคุณภาพในการบริหารงานการศึกษาปฐมวัย ส่งผลให้การบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยมีปัญหาและอุปสรรคอยู่มาก และไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ (บุญเชิด ชำนิศาสตร์, 2556; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, 2561; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว จึงได้ออกแบบนวัตกรรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพ โดยใช้แนวคิดเชิง

ออกแบบ Design Thinking 5 ขั้นตอน (Stanford D. School, 2010) ในการพัฒนานวัตกรรมนี้ ประกอบด้วย

1) การทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Empathize) โดยการศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และกรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ซึ่งได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน และการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ที่ได้มาจากการออกแบบสอบถามโดยผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำข้อมูลที่ได้เชิงปริมาณและจากการวิเคราะห์เชิงอุปนัยมาทำความเข้าใจปัญหา

2) การระบุปัญหา (Define) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดปัญหา โดยเลือกระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย 3) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 4) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย และ 5) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ที่มีค่าสูงที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา 2) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ และ 3) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

3) การสร้างแนวคิดใหม่ (Ideate) โดยนำผลการศึกษา ได้แก่ ระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ไปสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ และศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ให้เกิดแนวคิดใหม่ในการออกแบบนวัตกรรม

4) การสร้างนวัตกรรมต้นแบบ (Prototype) โดยการออกแบบร่างนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ 1) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 3) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย 4) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำ

ทางการศึกษาปฐมวัย และ 5) โมเดลการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย ให้ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามมาตรฐานของประเทศ

5) การทดสอบ (Test) โดยนำนวัตกรรมต้นแบบที่ออกแบบได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประเมินเพื่อหาความสอดคล้องและความเป็นไปได้โดยการสนทนากลุ่ม เพื่อนำนวัตกรรมมาปรับปรุงและนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการจัดการศึกษาปฐมวัย เพื่อทดสอบความเป็นไปได้และความสมบูรณ์ของนวัตกรรม

### 3. ลักษณะของนวัตกรรม

นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ คือ นวัตกรรมในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถด้านปฐมวัยที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสูงสุด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 3) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง วัดและประเมินผล และการจัดทำสารสนเทศสำหรับเด็กปฐมวัย 4) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย และ 5) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนา ได้แก่ 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา และ 3) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมชัดเจนแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้แนวคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การทำความเข้าใจปัญหา (Empathize) 2) กำหนดระบุปัญหา (Define) 3) การสร้างแนวคิดใหม่ (Ideate) 4) การทำนวัตกรรมต้นแบบ (Prototype) และ 5) การทดสอบ (Test) ในการพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ซึ่งเป็นแนวทางใหม่ที่เน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ สามารถบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานของประเทศ พร้อมทั้งช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยของไทย

### 4. วัตถุประสงค์ของนวัตกรรม

เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ สามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานของประเทศ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

### 5. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



## 6. ผู้ใช้นวัตกรรม

- 1) หน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารโรงเรียน เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 2) หน่วยงานหรือองค์กรที่ทำหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
- 3) ภาศึเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนที่จะมาร่วมกันพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน
- 4) วิทยากร โค้ช พี่เลี้ยง

## 7. ผลลัพธ์ของนวัตกรรม

ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยมีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ คือ 1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 3) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย 4) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย และ 5) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย

## 8. ผลกระทบจากการใช้นวัตกรรม

- 1) ครูและผู้ดูแลเด็กได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีศักยภาพในการดูแล พัฒนา และจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย รวมถึงมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย
- 2) เด็กปฐมวัยได้รับการดูแลและพัฒนาที่ถูกต้องและเหมาะสมตามวัย ศักยภาพ และความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล ทำให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน มีพัฒนาการสมวัยพร้อมที่จะได้รับการเรียนรู้และเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพในอนาคต
- 3) ครอบครัวและชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
- 4) หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารและการพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งภาครัฐและเอกชน มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ เพื่อยกระดับการพัฒนาการศึกษาปฐมวัยของไทย

## 9. รายละเอียดของนวัตกรรม

นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่

- 1) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 2) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย
- 3) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย
- 4) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย
- 5) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย

ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ  
(School Administrator Development Innovation for Enhancing  
Professional Early Childhood Educator's Competencies)

**หลักการ**

เด็กปฐมวัยมีสิทธิได้รับการดูแล พัฒนา และจัดการเรียนรู้ที่ถูกต้องและเหมาะสมกับพัฒนาการตามช่วงวัย และความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นการวางรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ดังนั้น เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องและเหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นบุคลากรหลักในการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถด้านปฐมวัย โดยการจัดทำนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถด้านปฐมวัยที่ควรได้รับการพัฒนาสูงสุด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 3) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย 4) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย และ 5) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เพื่อให้มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาและเหมาะสมกับความต้องการของผู้บริหารโรงเรียน

**จุดมุ่งหมาย**

เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ สามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการดูแล พัฒนา จัดการศึกษา และให้บริการแก่เด็กปฐมวัยและครอบครัวอย่างมีคุณภาพ สามารถบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เป็นไปตามมาตรฐานของประเทศ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

**เนื้อหา**

**Module 1:**

การพัฒนา  
ความสามารถด้าน  
การส่งเสริมการ  
ดูแลและพัฒนา  
เด็กปฐมวัย

**Module 2:**

การพัฒนา  
ความสามารถด้าน  
การพัฒนาหลักสูตร  
และสภาพแวดล้อม  
การเรียนรู้สำหรับเด็ก  
ปฐมวัย

**Module 3:**

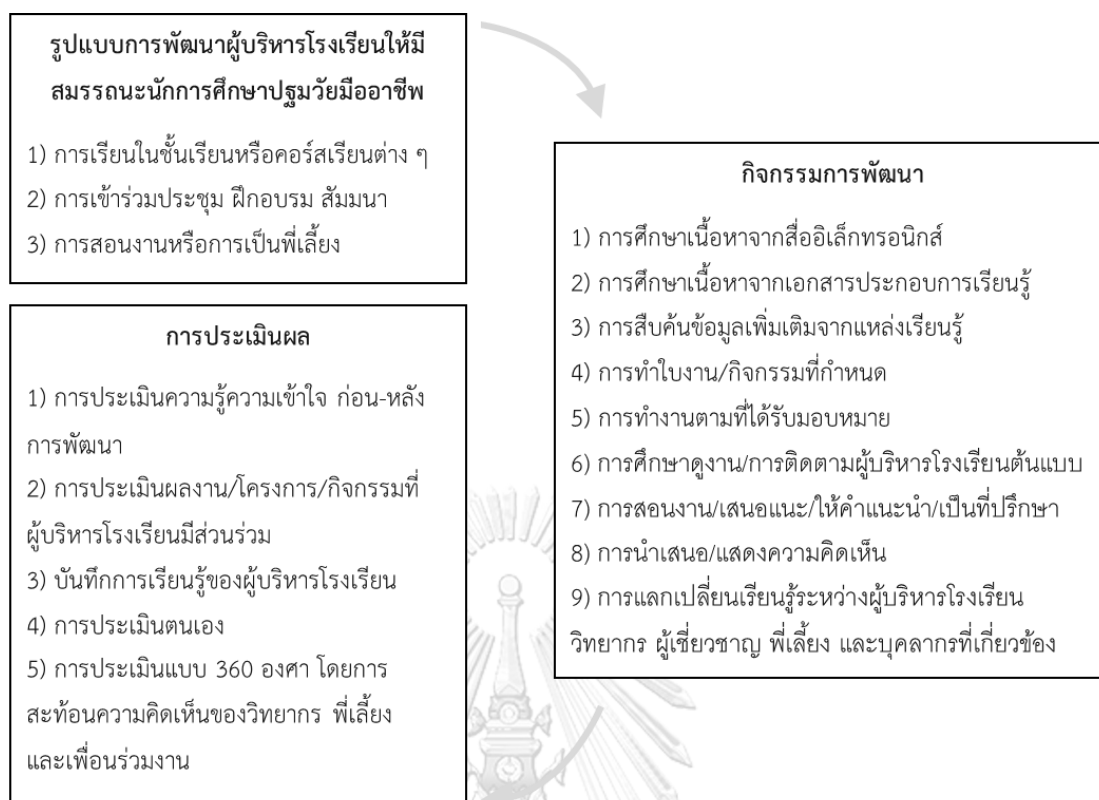
การพัฒนาความสามารถ  
ด้านการจัดการระบบ  
การสังเกต คัดกรอง  
การวัดและประเมินผล  
และการจัดทำ  
สารนิทัศน์สำหรับเด็ก  
ปฐมวัย

**Module 4:**

การพัฒนา  
ความสามารถด้าน  
การมีภาวะผู้นำ  
ทางการศึกษา  
ปฐมวัย

**Module 5:**

การพัฒนา  
ความสามารถด้าน  
การพัฒนาทาง  
วิชาชีพปฐมวัย



### รูปแบบและวิธีการพัฒนา

การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ทั้ง 5 โมดูล ใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนา ระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ผ่านวิธีการพัฒนาและกิจกรรมการพัฒนาที่หลากหลาย และมีความยืดหยุ่นในการพัฒนาให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้บริหารโรงเรียน จุดมุ่งหมาย เนื้อหาของการพัฒนา บริบท และสถานการณ์ในปัจจุบัน ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนา ได้แก่

#### 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)

การจัดให้มีคอร์สเรียนสั้น ๆ ในรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid learning) ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ โดยเน้นรูปแบบออนไลน์เป็นหลัก เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเข้าถึง การเรียนรู้ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว สามารถเรียนรู้และทบทวนเนื้อหาได้ทุกที่และทุกเวลา โดยการศึกษาผ่านบทเรียนออนไลน์ เอกสารประกอบการเรียนรู้ คลิปวิดีโอ และการบรรยายจาก วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ ควบคู่กับการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางต่าง ๆ โดยเน้นเนื้อหา สาระตามหลักการและจุดมุ่งหมายของแต่ละโมดูลเป็นหลัก

#### 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการจัดฝึกอบรมสัมมนา โดยจัดให้มีวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถมาฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนทั้งในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์ โดยใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ

เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนรู้ เช่น โปรแกรมการจัดประชุมผ่านทางออนไลน์ และห้องเรียนเสมือนจริง ขึ้นอยู่กับบริบทและเนื้อหาในแต่ละกิจกรรม และเน้นการจัดกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหลัก โดยให้วิทยากรมีการทบทวนเนื้อหาหรือสรุปความสำคัญของเนื้อหาในแต่ละบทเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารโรงเรียนก่อนเริ่มทำกิจกรรม และเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น และอำนวยความสะดวกให้กับผู้บริหารโรงเรียนผ่านการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ด้วยการจัดกิจกรรมที่มีความหลากหลายโดยเน้นการมีส่วนร่วมและการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เข้ารับการพัฒนารหรือผู้เรียน เช่น การทำงานกลุ่ม การระดมความคิด การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอ การแบ่งปันประสบการณ์ การสร้างสถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การลงมือปฏิบัติจริงได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะและความสามารถในด้านต่าง ๆ

### 3) การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and mentoring)

การจัดให้มีโค้ชและพี่เลี้ยงที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ด้านปฐมวัย เช่น วิทยากร พี่เลี้ยง ศึกษานิเทศก์ ผู้เชี่ยวชาญด้านปฐมวัย ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ มาสอนงาน กระตุ้นแรงจูงใจ ในการเรียนรู้และการทำงาน ให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง ให้คำปรึกษากับผู้บริหารโรงเรียนระหว่าง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน โดยจัดให้มีการสอนงานและให้คำปรึกษาแบบกลุ่มย่อย และการให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว รวมถึงให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางออนไลน์หรือออนไลน์ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาทักษะและสมรรถนะจากการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์จริง

### การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลผู้บริหารโรงเรียนผ่านกิจกรรมการพัฒนาที่มีความหลากหลาย โดยเลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระของการพัฒนาในแต่ละ โมดูล และใช้การประเมินตามสภาพจริง โดยเน้นการมีส่วนร่วมและผลลัพธ์ที่จะเกิดกับผู้บริหาร โรงเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีวิธีการวัดและประเมินผลดังนี้

#### 1) การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนา

การประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนจากการศึกษาเนื้อหาบทเรียนในแต่ละโมดูล

#### 2) การประเมินผลงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วม

การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผลงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และประสิทธิภาพของงานตามที่ได้รับมอบหมาย

#### 3) บันทึกการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่านบันทึกการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดของ การบันทึก เช่น ความคาดหวังที่จะได้รับก่อนการพัฒนา สิ่งที่ได้เรียนรู้ สิ่งที่ได้รับการพัฒนา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้จริง

#### 4) การประเมินตนเอง

การประเมินหรือตัดสินใจของผู้เรียนว่าตนเองสามารถปฏิบัติได้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาจุดอ่อนของตนเองให้ดีขึ้น

#### 5) การประเมินแบบ 360 องศา

การสะท้อนความคิดเห็นของผู้บริหารต้นสังกัด วิทยากร โค้ช พี่เลี้ยง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารโรงเรียนที่เข้ารับการพัฒนา เป็นการประเมินเพื่อให้ได้รับรู้ข้อมูลจากหลากหลายมุมมอง หลากหลายมิติ หลากหลายระดับ เพื่อทำให้เห็นจุดอ่อน จุดแข็ง ข้อบกพร่อง ตลอดจนปัญหาเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง องค์กร รวมถึงโปรแกรมการพัฒนาให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โดยผู้เข้ารับการพัฒนายต้องผ่านเกณฑ์การประเมินผลเมื่อสิ้นสุดกระบวนการพัฒนาดังนี้

- 1) ผู้เข้ารับการพัฒนายจะต้องมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนายไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของระยะเวลาการพัฒนายทั้งหมด
- 2) ผู้เข้ารับการพัฒนายจะต้องผ่านการประเมินระหว่างการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- 3) ผู้เข้ารับการพัฒนายจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินผลงานหรือโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

#### วิทยากร

- 1) เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับเนื้อหาที่ต้องการพัฒนา มีประสบการณ์ในการพัฒนาบุคลากร และมีความรับผิดชอบ สามารถบริหารจัดการเวลาได้ตามกำหนด
- 2) สามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการพัฒนายเป็นสำคัญ และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการพัฒนา
- 3) สามารถจัดลำดับความสำคัญของเนื้อหาเพื่อให้กระบวนการพัฒนายมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
- 4) มีความสามารถในการโค้ช คือ สามารถสอนผู้เข้ารับการพัฒนายจากการตั้งคำถาม การชวนคิด เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนายได้ฝึกการแก้ปัญหา และสามารถดึงศักยภาพและประสิทธิภาพของผู้เข้ารับการพัฒนายจากการฝึกปฏิบัติจริง
- 5) มีความสามารถในการเป็นพี่เลี้ยง คือ สามารถแบ่งปัน ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ช่วยเหลือ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาย

## องค์ประกอบของความสำเร็จในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 โมดูล เพื่อให้การพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

แผนการพัฒนา (Development Plan)	กระบวนการพัฒนา (Development Process)	เทคโนโลยี (Technology)	เครือข่ายการพัฒนา (Development Network)
การกำหนดกรอบหรือแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นรูปธรรมชัดเจน โดยกำหนดรูปแบบ ขั้นตอนหรือวิธีการ และระยะเวลาในการพัฒนาให้เหมาะสมกับเนื้อหา และมีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริงอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับบริบทที่หลากหลาย	การดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้วิธีการพัฒนามีความหลากหลาย สามารถเข้าถึงผู้เรียนได้สะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา ส่งผลให้การพัฒนามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียนอย่างแท้จริง	การร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรที่มีศักยภาพหรือมีองค์ความรู้ที่จะมาช่วยในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะตามที่ต้องการ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยเปิดมุมมองใหม่ ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน ทำให้การพัฒนาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมีความยั่งยืน

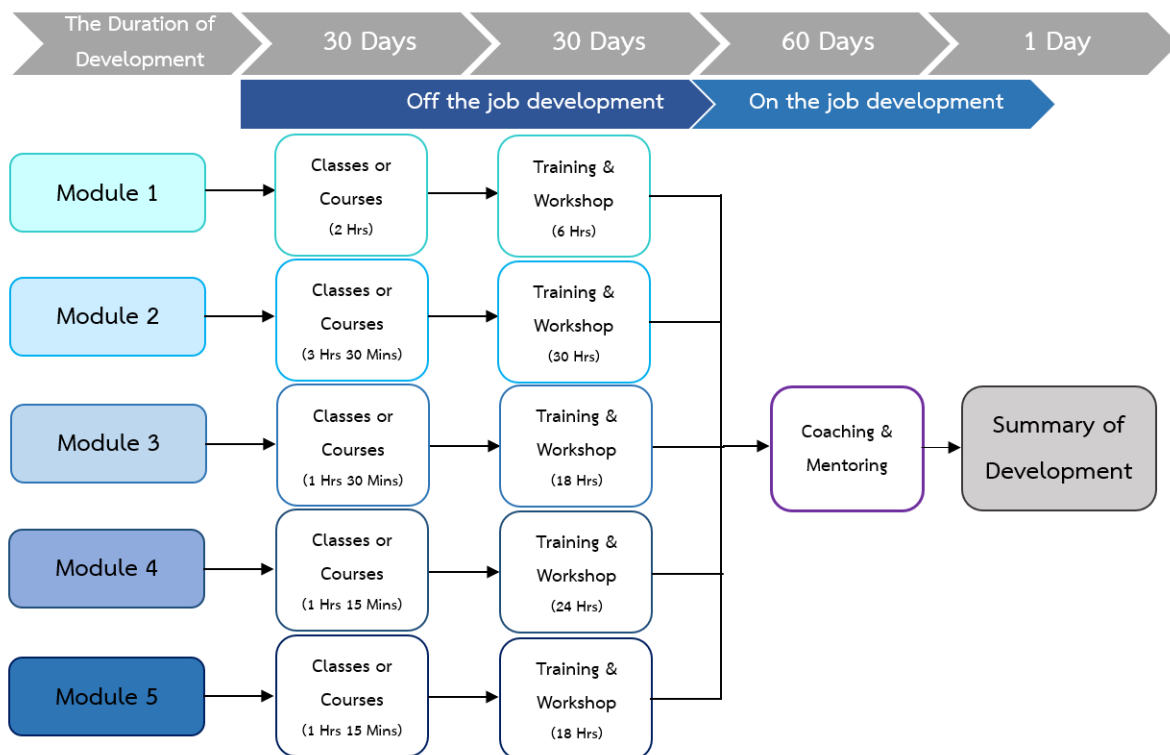
### 1) แผนการพัฒนา (Development Plan)

การกำหนดกรอบหรือแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นรูปธรรมชัดเจน โดยกำหนดรูปแบบ ขั้นตอนหรือวิธีการ และระยะเวลาในการพัฒนาให้เหมาะสมกับเนื้อหา โดยแผนการพัฒนาควรมีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริงอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับบริบทที่หลากหลาย โดยจัดทำเป็นเส้นทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ซึ่งมีรายละเอียดดังรูป



ภาพที่ 12 เส้นทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ  
(The Journey of School Administrator Development for Enhancing Professional Early Childhood Educator's Competencies)

โดยเริ่มจากการแนะนำคอร์สการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ จากนั้นจึงเข้าสู่การเรียนรู้ผ่านบทเรียนซึ่งมีทั้งหมด 5 โมดูล โดยให้ผู้เรียนศึกษาเนื้อหาทั้ง 5 โมดูลไปตามลำดับ เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจในแต่ละด้านผ่านเนื้อหาในบทเรียนและการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองจนครบทั้ง 5 โมดูลภายในระยะเวลา 30 วัน โดยผู้เรียนสามารถทบทวนเนื้อหาได้ตลอดเวลา จากนั้นจึงเข้าสู่การพัฒนาโดยการเข้าร่วมประชุม ฝึกรอบรม สัมมนา ในแต่ละเนื้อหาตามที่กำหนดจนครบทั้ง 5 โมดูลภายในระยะเวลา 30 วัน โดยเน้นการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและได้ลงมือปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดทักษะในด้านต่าง ๆ จากนั้นจึงมอบหมายงานหรือให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติจากการทำงานจริง โดยการบูรณาการความรู้ทั้ง 5 โมดูลที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ในการทำงานจริงเป็นระยะเวลา 60 วัน โดยมีโค้ชและพี่เลี้ยงคอยสอนงาน ให้คำปรึกษาและคำแนะนำ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถนำความรู้ความสามารถ รวมถึงการมีทัศนคติที่ดีไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงเพื่อให้เกิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ด้าน รวมใช้ระยะเวลาในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพทั้งหมด 120 วัน หลังจากนั้นจึงเข้าสู่การสรุปผลการพัฒนาผ่านการนำเสนอผลการปฏิบัติงานหรือโครงการที่ได้รับมอบหมาย และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยให้ผู้บริหารต้นสังกัดเข้าร่วมรับฟังเพื่อแสดงความคิดเห็นและประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับวิทยากร โค้ช พี่เลี้ยง เป็นระยะเวลา 1 วัน จึงสิ้นสุดกระบวนการพัฒนาทั้งหมด



ภาพที่ 13 สรุปภาพรวมของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

## 2) กระบวนการพัฒนา (Development Process)

การดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้เกิดทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ จึงใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended learning) ระหว่างการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน และการพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนาหลัก ได้แก่



ภาพที่ 14 รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended learning)



โดยพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ผ่าน 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การเรียนรู้ผ่านบทเรียนออนไลน์ (Online Course) เพื่อทบทวนเนื้อหาและสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เรียน โดยผู้เรียนสามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่าย สะดวกรวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา
- 2) การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ด้วยการมีส่วนร่วมและการลงมือทำผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาทักษะให้แก่ผู้เรียน
- 3) การมอบหมายงาน (Assignment) เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการทำงานจริงตามที่ได้รับมอบหมาย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเองเพื่อพัฒนาสมรรถนะให้แก่ผู้เรียน
- 4) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) โดยการสอนงาน ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน
- 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เรียน วิทยากร โค้ช พี่เลี้ยง ผู้บริหารต้นสังกัด เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น เพื่อแบ่งปันความรู้และเติมเต็มความรู้ซึ่งกันและกันทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 15 ขั้นตอนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ขั้นตอน

### 3) เทคโนโลยี (Technology)

การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะนักการศึกษา ปฐมวัยมืออาชีพ เพื่อให้มีเครื่องมือในการพัฒนาที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงผู้เรียนได้สะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา ส่งผลให้การพัฒนามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียนอย่างแท้จริง เช่น

การประชุมผ่านทางออนไลน์ โดยใช้โปรแกรมต่าง ๆ เช่น Zoom Meeting, Microsoft Teams, Google Meet, Cisco Webex Meetings, Skype for Business และ LINE Meeting

การไลฟ์สตรีม (Live-streaming) สามารถบรรยายหรือจัดประชุมโดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ที่สามารถบันทึกและถ่ายทอดออกอากาศพร้อมกันแบบเรียลไทม์

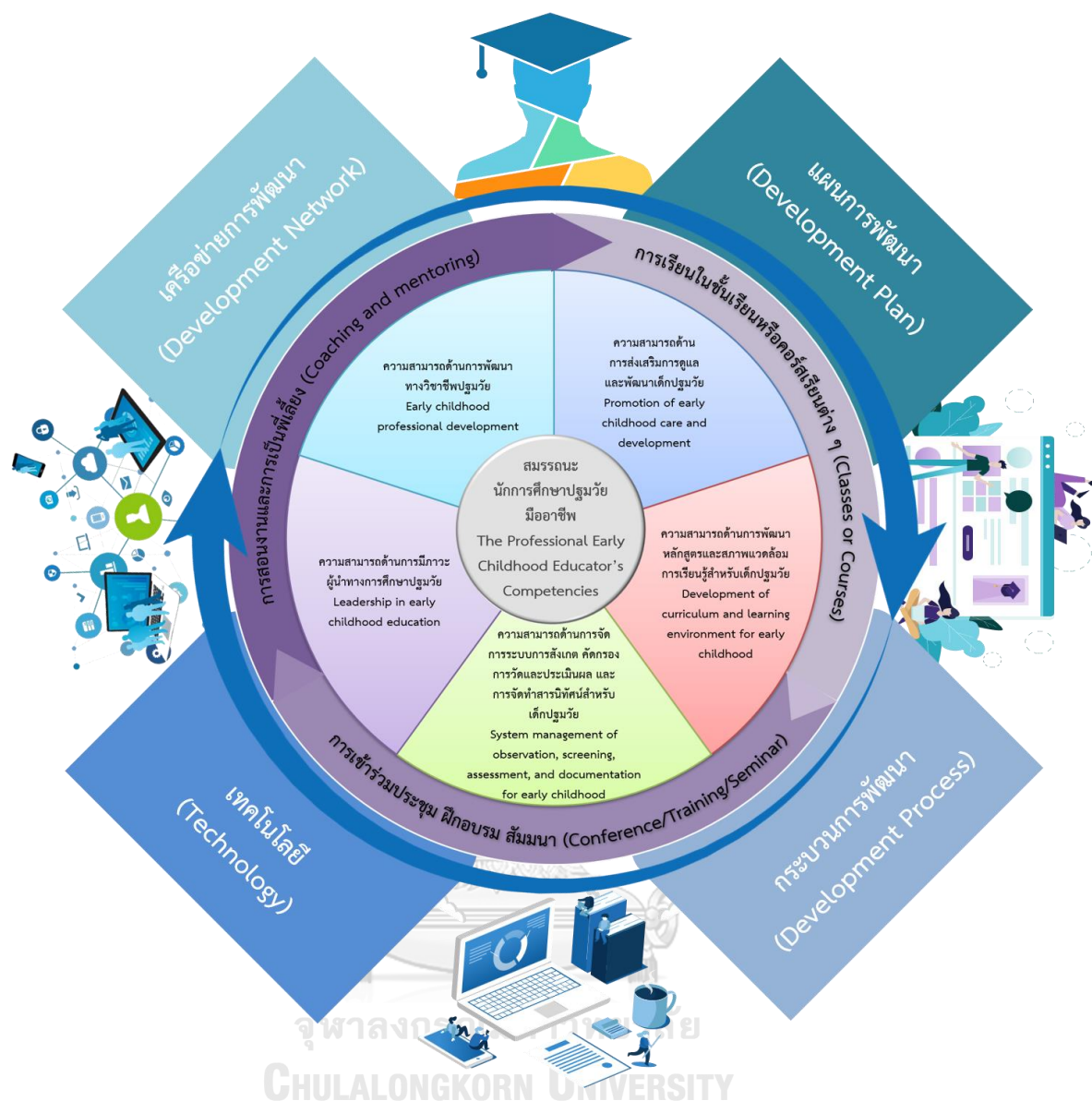
เว็บินาร์ (Webinars) ย่อมาจาก Web-based seminar เป็นการสัมมนาออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ขององค์กร สามารถใช้ในการนำเสนอ การบรรยาย การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การสัมมนา โดยใช้แพลตฟอร์มซึ่งเป็นซอฟต์แวร์ที่ช่วยจัดการประชุมผ่านวิดีโอและส่งข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์เป็นหลัก

ห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual classroom) เป็นการจำลองสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในห้องเรียนให้มาอยู่บนโลกออนไลน์ โดยสามารถปรับแต่งและสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เรียนได้ตามความต้องการ

### 4) เครือข่ายการพัฒนา (Network)

การร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรที่มีศักยภาพหรือมีองค์ความรู้ที่จะมาช่วยในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะตามที่ต้องการ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยเปิดมุมมองใหม่ ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน และช่วยกันออกแบบโปรแกรมหรือวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเกิดการพัฒนาวงอย่างยั่งยืน เช่น

- การร่วมมือกับมหาวิทยาลัยทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ
- การร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารโรงเรียน เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- การร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เช่น สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
- การร่วมมือกับสมาคมหรือองค์กรที่มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาผู้บริหารหรือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
- การร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับจังหวัดหรือระดับท้องถิ่น เพื่อมาให้องค์ความรู้และบูรณาการการทำงานด้านเด็กปฐมวัย ร่วมกันกับผู้บริหารโรงเรียน เช่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด



ภาพที่ 16 แผนภาพนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (School Administrator Development Innovation for Enhancing Professional Early Childhood Educator's Competencies)

## Module 1 การพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย

### หลักการ

เด็กปฐมวัยทุกคนและครอบครัวมีสิทธิได้รับการดูแล พัฒนา และให้บริการที่มีคุณภาพและถูกต้องตามหลักการพัฒนาของสมองและพัฒนาการตามช่วงวัย เพื่อให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ให้เหมาะสมกับวัย ศักยภาพ และความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล โดยให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาและการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยด้วยการเล่นปนเรียน รวมทั้งการคำนึงถึงสิทธิที่เด็กควรจะได้รับและการคุ้มครองเด็ก เพื่อให้เด็กมีชีวิตอยู่รอดปลอดภัยและเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพต่อไปในอนาคต

### จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการส่งเสริมการดูแล พัฒนา และให้บริการที่มีคุณภาพแก่เด็กปฐมวัยและครอบครัว โดยมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาของสมอง พัฒนาการตามช่วงวัย การพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยที่เหมาะสมกับวัยด้วยการเล่นปนเรียน รวมถึงความรู้เกี่ยวกับสิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็ก บทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย อยู่เสมอเพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบัน

### เนื้อหา

- 1) ความสำคัญของเด็กปฐมวัย
- 2) พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ได้แก่ ธรรมชาติและความต้องการของเด็กปฐมวัย การพัฒนาของสมอง พัฒนาการตามช่วงวัย การพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยด้วยการเล่นปนเรียน
- 3) สิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็ก
- 4) บทบาทหน้าที่ของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู และผู้ดูแลเด็ก
- 5) บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย

### ระยะเวลา

- 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses) รวม 2 ชั่วโมง ประกอบด้วย
  - 1.1) การแนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย (15 นาที)
  - 1.2) ความสำคัญของเด็กปฐมวัย (15 นาที)

1.3) พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย (1 ชั่วโมง)

- ธรรมชาติและความต้องการของเด็กปฐมวัย (15 นาที)
- การพัฒนาของสมอง (15 นาที)
- พัฒนาการตามช่วงวัย (15 นาที)
- การพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย เช่น การเรียนรู้ผ่านการเล่น (15 นาที)

1.4) สิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็กปฐมวัย (15 นาที)

1.5) บทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย (15 นาที)

- บทบาทหน้าที่ของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู และผู้ดูแลเด็ก
- บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย

2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar) รวม 6 ชั่วโมง ประกอบด้วย

- การส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย (6 ชั่วโมง)

3) การสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and mentoring) ภายในระยะเวลา 60 วัน ประกอบด้วย

- การมอบหมายงานหรือโครงการเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนด้านการศึกษปฐมวัย (60 วัน)

### รูปแบบและวิธีการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนา ระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนา ได้แก่

1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)

การจัดให้มีคอร์สเรียนสั้น ๆ โดยเน้นการศึกษาผ่านบทเรียนออนไลน์เป็นหลัก เช่น การบรรยายจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญผ่านคลิปปวีดีโอ และเอกสารประกอบการเรียนรู้ ควบคู่กับการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเข้าถึงการเรียนรู้ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว สามารถเรียนรู้และทบทวนบทเรียนได้ทุกที่และทุกเวลา โดยเน้นการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัยและความต้องการจำเป็นของเด็กแต่ละบุคคล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Introduction	ความสำคัญของเด็กปฐมวัย	พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย	สิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็ก	บทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย
<p>แนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย</p> <p>Online Learning VDO (15 mins)</p>	<p>- ความสำคัญของเด็กปฐมวัย</p> <p>Online Learning VDO (15 mins)</p>	<p>- ธรรมชาติและความต้องการของเด็กปฐมวัย (15 mins)</p> <p>- การพัฒนาของสมอง (15 mins)</p> <p>- พัฒนาการตามช่วงวัย (15 mins)</p> <p>- การพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยด้วยการเล่นปนเรียน (15 mins)</p> <p>Online Learning VDO (1 hr)</p>	<p>- สิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็กปฐมวัย</p> <p>Online Learning VDO (15 mins)</p>	<p>- บทบาทหน้าที่ของพ่อแม่ผู้ปกครอง ครู และผู้ดูแลเด็ก</p> <p>- บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย</p> <p>Online Learning VDO (15 mins)</p>

## 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการจัดฝึกอบรมสัมมนา โดยให้วิทยากรมีการทบทวนเนื้อหาหรือสรุปความสำคัญของเนื้อหาในแต่ละบทเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารโรงเรียนก่อนเริ่มทำกิจกรรม และจัดกิจกรรมการพัฒนาผ่านการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและได้ลงมือปฏิบัติจริงผ่านการทำงานกลุ่ม การระดมความคิด การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอ การแข่งขันประสพการณ์ การสร้างสถานการณ์จำลอง และบทบาทสมมติ เป็นต้น เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถให้กับผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### การส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย

- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน
- การส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยที่เหมาะสม (เช่น การศึกษากรณีตัวอย่างจากคลิปวิดีโอเพื่อมาอภิปรายร่วมกัน และการแข่งขันประสพการณ์ร่วมกัน)

Training & Workshop  
(6 Hrs)

### 3) การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and mentoring)

การจัดให้มีโค้ชและพี่เลี้ยงที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ด้านปฐมวัย มาสอนงานให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารโรงเรียนระหว่างการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือการฝึกปฏิบัติจากการทำงานจริงผ่านการจัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน โดยจัดให้มีการสอนงานและให้คำปรึกษาแบบกลุ่มย่อย และการให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว รวมถึงให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ภายในระยะเวลา 60 วัน หลังจากผู้เรียนได้ผ่านการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนาครบทั้ง 5 โมดูล เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้ความสามารถทั้ง 5 ด้าน มาประยุกต์ใช้กับการทำงานจริงได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยจากการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์จริง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### ความสามารถด้านการส่งเสริม

#### การดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย

- การมอบหมายงานหรือโครงการเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน

Coaching & Mentoring

(Within 60 Days)

### สรุปภาพรวมของการพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย

15 Mins	1 Hrs 45 Mins	6 Hrs	60 Days	1 Day
Introduction	Classes or Courses	Training & Workshop	Coaching & Mentoring	Summary of Development
แนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย  (Online Course)	- ความสำคัญของเด็กปฐมวัย - พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย - สิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็ก - บทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย  (Online Course)	- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน - การส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยที่เหมาะสม  (Active Learning)	- การมอบหมายงานหรือโครงการเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน  (Assignment, Coaching & Mentoring)	- การนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติงาน - สรุปและอภิปรายผลหลังจากได้รับการพัฒนา - การประเมินผลการพัฒนา  (Knowledge Sharing)

### การวัดและประเมินผล

- 1) การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนา
- 2) การประเมินผลงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วม
- 3) บันทึกการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน
- 4) การประเมินตนเอง
- 5) การประเมินแบบ 360 องศา โดยการสะท้อนความคิดเห็นของผู้บริหารต้นสังกัด วิทยากร โค้ช พี่เลี้ยง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารโรงเรียนที่เข้ารับการพัฒนา





## Module 2 การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

### หลักการ

เด็กปฐมวัยทุกคนได้รับการพัฒนาและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับช่วงวัยและพัฒนาการของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และสร้างคุณลักษณะให้เด็กปฐมวัยมีอุปนิสัยใฝ่ดี มีคุณธรรม มีวินัย ใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ เคารพคุณค่าของบุคคลอื่น และมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก โดยการส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้ครูและผู้ดูแลเด็กปฐมวัยมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยที่เหมาะสมกับบริบทและความพร้อมของโรงเรียน สามารถสร้างรอยเชื่อมต่อระหว่างการศึกษาระดับปฐมวัยกับระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และจัดการศึกษาแบบเรียนรวมให้กับเด็กปฐมวัย รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่ต้องการ

### จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย และออกแบบหรือชี้แนะแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้ครูและผู้ดูแลเด็กปฐมวัยมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย จัดประสบการณ์การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้อย่างเหมาะสมตามช่วงวัย ความสนใจ ความต้องการจำเป็น ความแตกต่างของเด็กเป็นรายบุคคล รวมถึงบริบทและความพร้อมของโรงเรียน สามารถส่งเสริมให้เกิดรอยเชื่อมต่อระหว่างการศึกษาาระดับปฐมวัยกับระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมให้กับเด็กปฐมวัย รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย

### เนื้อหา

1) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย ได้แก่ ความสำคัญ ปรัชญา หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย

2) การจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ได้แก่ การจัดการศึกษาปฐมวัย หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย และการสร้างรอยเชื่อมต่อระหว่างการศึกษาาระดับปฐมวัยกับระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

3) แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ได้แก่ แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมหลัก 6 กิจกรรม แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบมอนเตสซอรี แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบไฮสโคป แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบวอลดอร์ฟ แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบโครงการ แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะสมอง โดยแต่ละแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้มีเนื้อหาประกอบด้วย การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย การใช้สื่อ/อุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ และการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยให้สอดคล้องกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

4) การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับเด็กปฐมวัย

5) นวัตกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัยหรือนวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัย

#### ระยะเวลา

1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses) รวม 3 ชั่วโมง 30 นาที ประกอบด้วย

1.1) การแนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย (15 นาที)

1.2) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย (15 นาที)

1.3) การจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย รวม 1 ชั่วโมง

- การจัดการศึกษาปฐมวัย (15 นาที)

- หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 (15 นาที)

- การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย (15 นาที)

- การสร้างรอยเชื่อมต่อระหว่างการศึกษาาระดับปฐมวัยกับระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 (15 นาที)

1.4) แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย รวม 1 ชั่วโมง 30 นาที

- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมหลัก 6 กิจกรรม (15 นาที)

- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบมอนเตสซอรี (15 นาที)

- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบไฮสโคป (15 นาที)

- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบวอลดอร์ฟ (15 นาที)

- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบโครงการ (15 นาที)

- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะสมอง (15 นาที)

1.5) การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับเด็กปฐมวัย (15 นาที)

1.6) นวัตกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัยหรือนวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัย (15 นาที)

2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar) รวม 30 ชั่วโมง ประกอบด้วย

- 2.1) การจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย (6 ชั่วโมง)
- 2.2) แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย (18 ชั่วโมง)
- 2.3) นวัตกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัยหรือนวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัย (6 ชั่วโมง)

3) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and mentoring) ภายในระยะเวลา 60 วัน ประกอบด้วย

- การมอบหมายงานหรือโครงการเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน (60 วัน)

### รูปแบบและวิธีการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนา ระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนา ได้แก่

- 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)

การจัดให้มีคอร์สเรียนสั้น ๆ โดยเน้นการศึกษาผ่านบทเรียนออนไลน์เป็นหลัก เช่น การบรรยายจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญผ่านคลิพวิดีโอ และเอกสารประกอบการเรียนรู้ ควบคู่กับการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเข้าถึงการเรียนรู้ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว สามารถเรียนรู้และทบทวนบทเรียนได้ทุกที่และทุกเวลา โดยเน้นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับเด็กปฐมวัย และการสร้างสรรค์ นวัตกรรมพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Introduction	การศึกษาปฐมวัย	การจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัย	แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	การจัดการศึกษาแบบเรียนรวม	นวัตกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัย
<p>แนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย</p> <p>Online Learning VDO (15 mins)</p>	<p>- ความสำคัญ ประชญา หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย</p> <p>Online Learning VDO (15 mins)</p>	<p>- การจัดการศึกษาปฐมวัย (15 mins)</p> <p>- หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 (15 mins)</p> <p>- การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย (15 mins)</p> <p>- การสร้างรอยเชื่อมต่อทางการศึกษา (15 mins)</p> <p>Online Learning VDO (1 hr)</p>	<p>- กิจกรรมหลัก 6 กิจกรรม (15 mins)</p> <p>- แบบมอนเตสซอรี (15 mins)</p> <p>- แบบไฮสโคป (15 mins)</p> <p>- แบบวอลดอฟ (15 mins)</p> <p>- แบบโครงการ (15 mins)</p> <p>- การส่งเสริมทักษะสมอง (15 mins)</p> <p>Online Learning VDO (1.5 hrs)</p>	<p>- การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับเด็กปฐมวัย</p> <p>Online Learning VDO (15 mins)</p>	<p>- นวัตกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัยหรือนวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัย</p> <p>Online Learning VDO (15 mins)</p>

## 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการจัดฝึกอบรมสัมมนา โดยให้วิทยากรมีการทบทวนเนื้อหาหรือสรุปความสำคัญของเนื้อหาในแต่ละบทเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารโรงเรียน ก่อนเริ่มทำกิจกรรม และจัดกิจกรรมการพัฒนาผ่านการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและได้ลงมือปฏิบัติจริงผ่านการทำงานกลุ่ม การระดมความคิด การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอ การแข่งขันประชันการแข่ง การสร้างสถานการณ์จำลอง และบทบาทสมมติ เป็นต้น เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถให้กับผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับพัฒนาการและความต้องการของเด็กแต่ละบุคคล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย	แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	นวัตกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัย
<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน</li> <li>- กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย</li> <li>- เทคนิคในการอำนวยความสะดวกและบุคลากรทางการศึกษาออกแบบหรือพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย</li> </ul> <p>Training &amp; Workshop (6 Hrs)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน</li> <li>- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมหลัก 6 กิจกรรม (3 hrs)</li> <li>- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบมอนเตสซอรี (3 hrs)</li> <li>- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบไฮสโคป (3 hrs)</li> <li>- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบวอลดอฟ (3 hrs)</li> <li>- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบโครงการ (3 hrs)</li> <li>- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะสมอง (3 hrs)</li> </ul> <p>Training &amp; Workshop (18 Hrs)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน</li> <li>- นวัตกรรมการศึกษาปฐมวัยหรือนวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัย</li> </ul> <p>Training &amp; Workshop (6 Hrs)</p>

## 3) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and mentoring)

การจัดให้มีโค้ชและพี่เลี้ยงที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ด้านปฐมวัย มาสอนงานให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารโรงเรียนระหว่างการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือการฝึกปฏิบัติจากการทำงานจริงผ่านการจัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน โดยจัดให้มีการสอนงานและให้คำปรึกษาแบบกลุ่มย่อย และการให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว รวมถึงให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ

อย่างต่อเนื่อง ภายในระยะเวลา 60 วัน หลังจากผู้เรียนได้ผ่านการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ครบทั้ง 5 โมดูล เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้ความสามารถทั้ง 5 ด้าน มาประยุกต์ใช้กับการทำงานจริงได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยจากการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์จริง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและ  
สภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย**

- การมอบหมายงานหรือโครงการเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน

Coaching & Mentoring  
(Within 60 Days)

สรุปภาพรวมของการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

15 Mins	3 Hrs 15 Mins	30 Hrs	60 Days	1 Day
<b>Introduction</b>	<b>Classes or Courses</b>	<b>Training &amp; Workshop</b>	<b>Coaching &amp; Mentoring</b>	<b>Summary of Development</b>
แนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย  (Online Course)	- การศึกษาปฐมวัย - การจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย - แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย - การจัดการศึกษาแบบเรียนรวม - นวัตกรรมพัฒนาเด็กปฐมวัย  (Online Course)	- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน - การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย - แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ - นวัตกรรมพัฒนาเด็กปฐมวัย  (Active Learning)	- การมอบหมายงานหรือโครงการเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน  (Assignment, Coaching & Mentoring)	- การนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติงาน - สรุปและอภิปรายผลหลังจากได้รับการพัฒนา - การประเมินผลการพัฒนา  (Knowledge Sharing)

### การวัดและประเมินผล

- 1) การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนา
- 2) การประเมินผลงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วม
- 3) บันทึกการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน
- 4) การประเมินตนเอง
- 5) การประเมินแบบ 360 องศา โดยการสะท้อนความคิดเห็นของผู้บริหารต้นสังกัด วิทยากร โค้ช พี่เลี้ยง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารโรงเรียนที่เข้ารับการพัฒนา



## Module 3 การพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย

### หลักการ

เด็กปฐมวัยทุกคนมีสิทธิได้รับการดูแลและพัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงวัยและพัฒนาการของแต่ละบุคคล เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านสมวัยเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล จึงจำเป็นต้องมีการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมและเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษได้รับการช่วยเหลือเบื้องต้นได้ทันท่วงที รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู ผู้ดูแลเด็ก และครอบครัวได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการสังเกต คัดกรอง และประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ สามารถจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย เพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนาเด็กปฐมวัยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและช่วยลดการเกิดปัญหาสังคมในอนาคต

### จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผลเด็กปฐมวัย สามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู ผู้ดูแลเด็ก และครอบครัวได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการสังเกต คัดกรอง และประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยแต่ละคนได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ ตีความ แปรผันข้อมูลหรือส่งต่อข้อมูล และนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการวางแผนการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก รวมถึงนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำความเข้าใจเด็กเป็นรายบุคคลหรือนำมาจัดกลุ่มในการพัฒนาเด็กได้อย่างเหมาะสม

### เนื้อหา

- 1) พัฒนาการเด็กปฐมวัย เช่น พัฒนาการด้านร่างกาย พัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ พัฒนาการด้านสังคม และพัฒนาการด้านสติปัญญา
- 2) การสังเกตและคัดกรองพัฒนาการเด็กปฐมวัย เช่น การใช้คู่มือเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย Developmental Surveillance and Promotion Manual (DSPM)
- 3) การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย
- 4) การจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย
- 5) การช่วยเหลือเบื้องต้นสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

### ระยะเวลา

1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses) รวม 1 ชั่วโมง 30 นาที ประกอบด้วย

1.1) การแนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย (15 นาที)

1.2) พัฒนาการเด็กปฐมวัย (15 นาที)

1.3) การสังเกตและคัดกรองพัฒนาการเด็กปฐมวัย (15 นาที)

1.4) การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย (15 นาที)

1.5) การจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย (15 นาที)

1.6) การช่วยเหลือเบื้องต้นสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (15 นาที)

2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar) รวม 18 ชั่วโมง ประกอบด้วย

2.1) การสังเกตและคัดกรองพัฒนาการเด็กปฐมวัย (6 ชั่วโมง)

2.2) การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย (6 ชั่วโมง)

2.3) การจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย (6 ชั่วโมง)

3) การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา (Coaching and mentoring) ภายในระยะเวลา 60 วัน ประกอบด้วย

- การมอบหมายงานหรือโครงการเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน (60 วัน)

### รูปแบบและวิธีการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนา ระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนา ได้แก่

1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)

การจัดให้มีคอร์สเรียนสั้น ๆ โดยเน้นการศึกษาผ่านบทเรียนออนไลน์เป็นหลัก เช่น การบรรยายจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญผ่านคลิปปิดิโอ และเอกสารประกอบการเรียนรู้ ควบคู่กับการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเข้าถึงการเรียนรู้ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว สามารถเรียนรู้และทบทวนบทเรียนได้ทุกที่และทุกเวลา โดยเน้นการให้ความสำคัญกับการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง วัดและประเมินพัฒนาการ และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เหมาะสมกับพัฒนาการและศักยภาพของแต่ละบุคคล และสามารถช่วยเหลือเด็กปฐมวัยที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษได้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



Introduction	พัฒนาการเด็กปฐมวัย	การสังเกตและคัดกรองพัฒนาการ	การวัดและประเมินพัฒนาการ	การจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	การช่วยเหลือเบื้องต้น
<p>แนะนำออร์สการพัฒนาศามารถด้านการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผลและการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย</p> <p>Online Learning VDO (15 mins)</p>	<p>- พัฒนาการด้านร่างกาย</p> <p>- พัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ</p> <p>- พัฒนาการด้านสังคม</p> <p>- พัฒนาการด้านสติปัญญา</p> <p>Online Learning VDO (15 mins)</p>	<p>- การสังเกตพัฒนาการเด็กปฐมวัย</p> <p>- การคัดกรองพัฒนาการเด็กปฐมวัย</p> <p>- การใช้คู่มือเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย</p> <p>Online Learning VDO (15 mins)</p>	<p>- การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย</p> <p>Online Learning VDO (15 mins)</p>	<p>- การจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย</p> <p>Online Learning VDO (15 mins)</p>	<p>- การช่วยเหลือเบื้องต้นสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ</p> <p>Online Learning VDO (15 mins)</p>

## 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการจัดฝึกอบรมสัมมนา โดยให้วิทยากรมีการทบทวนเนื้อหาหรือสรุปความสำคัญของเนื้อหาในแต่ละบทเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารโรงเรียนก่อนเริ่มทำกิจกรรม และจัดกิจกรรมการพัฒนาผ่านการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและได้ลงมือปฏิบัติจริงผ่านการทำงานกลุ่ม การระดมความคิด การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอ การแบ่งปันประสบการณ์ การสร้างสถานการณ์จำลอง และบทบาทสมมติ เป็นต้น เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถให้กับผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้ในการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การสังเกตและ คัดกรองพัฒนาการ	การวัดและประเมินพัฒนาการ	การจัดทำสารนิทัศน์สำหรับ เด็กปฐมวัย
<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปลงและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน</li> <li>- การสังเกตพัฒนาการเด็กปฐมวัย</li> <li>- การคัดกรองพัฒนาการเด็กปฐมวัย (เช่น การฝึกการใช้เครื่องมือคัดกรอง เด็กปฐมวัย)</li> </ul> <p>Training &amp; Workshop (6 Hrs)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปลงและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน</li> <li>- การวัดและประเมินพัฒนาการ เด็กปฐมวัย (เช่น การฝึกการวัดและประเมินผลเด็ก ตามสภาพจริง และการออกแบบ เครื่องมือการวัดและประเมิน พัฒนาการ)</li> </ul> <p>Training &amp; Workshop (6 Hrs)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปลงและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน</li> <li>- การจัดทำสารนิทัศน์สำหรับ เด็กปฐมวัย (เช่น ขั้นตอนการจัดทำสารนิทัศน์ สำหรับเด็กปฐมวัย และการวางแผน พัฒนาเด็กปฐมวัย)</li> </ul> <p>Training &amp; Workshop (6 Hrs)</p>

### 3) การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and mentoring)

การจัดให้มีโค้ชและพี่เลี้ยงที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ด้านปฐมวัย มาสอนงาน ให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารโรงเรียนระหว่างการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือการฝึกปฏิบัติจากการทำงานจริงผ่านการจัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน โดยจัดให้มีการสอนงานและให้คำปรึกษาแบบ กลุ่มย่อย และการให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว รวมถึงให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ภายในระยะเวลา 60 วัน หลังจากผู้เรียนได้ผ่านการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ครบทั้ง 5 โมดูล เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้ความสามารถทั้ง 5 ด้าน มาประยุกต์ใช้กับ การทำงานจริงได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาความสามารถด้าน การจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับ เด็กปฐมวัยจากการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์จริง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**ความสามารถด้านการจัดการระบบการ  
สังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล  
และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย**

- การมอบหมายงานหรือโครงการเกี่ยวกับ  
การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้าน  
การศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน

Coaching & Mentoring  
(Within 60 Days)

สรุปภาพรวมของการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย

15 Mins	1 Hrs 15 Mins	18 Hrs	60 Days	1 Day
Introduction	Classes or Courses	Training & Workshop	Coaching & Mentoring	Summary of Development
<p>แนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย</p> <p>(Online Course)</p>	<p>- พัฒนาการเด็กปฐมวัย</p> <p>- การสังเกตและคัดกรองพัฒนาการเด็กปฐมวัย</p> <p>- การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย</p> <p>- การจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย</p> <p>- การช่วยเหลือเบื้องต้นสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ</p> <p>(Online Course)</p>	<p>- สรุปละและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน</p> <p>- การสังเกตและคัดกรองพัฒนาการเด็กปฐมวัย</p> <p>- การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย</p> <p>- การจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย</p> <p>(Active Learning)</p>	<p>- การมอบหมายงานหรือโครงการเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน</p> <p>(Assignment, Coaching &amp; Mentoring)</p>	<p>- การนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติงาน</p> <p>- สรุปละและอภิปรายผลหลังจากได้รับการพัฒนา</p> <p>- การประเมินผลการพัฒนา</p> <p>(Knowledge Sharing)</p>

การวัดและประเมินผล

- 1) การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนา
- 2) การประเมินผลงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วม
- 3) บันทึกการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน
- 4) การประเมินตนเอง
- 5) การประเมินแบบ 360 องศา โดยการสะท้อนความคิดเห็นของผู้บริหารต้นสังกัด วิทยากร โค้ช พี่เลี้ยง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารโรงเรียนที่เข้ารับการพัฒนา

## Module 4 การพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย

### หลักการ

การจัดการศึกษาปฐมวัยมีลักษณะเฉพาะและแตกต่างจากการศึกษาระดับอื่น ผู้ดูแลและรับผิดชอบบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยจำเป็นต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านปฐมวัยโดยเฉพาะ และพัฒนาตนเองให้มีความเป็นผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย โดยการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ การส่งเสริมให้มีการวิจัยด้านปฐมวัย เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาปฐมวัยและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา สามารถกระตุ้น ชักจูงหรือโน้มน้าวให้ครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญของการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาปฐมวัย เพื่อให้การทำงานด้านปฐมวัยประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

### จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความเป็นผู้นำในเรื่องความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านปฐมวัย สามารถประเมินการเปลี่ยนแปลงความรู้และแนวโน้มสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาใช้ในการดูแล พัฒนา และให้บริการแก่เด็กและครอบครัวอย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ รวมทั้งสามารถกระตุ้นให้ครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญของการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัย โดยเป็นผู้นำในการทำงานด้านปฐมวัยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

### เนื้อหา

1) การบริหารงานโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับด้านปฐมวัย เช่น ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป และการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย

2) การศึกษาแนวโน้มการจัดการศึกษาปฐมวัยในอนาคต เช่น องค์ความรู้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านปฐมวัยทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

3) การส่งเสริมการทำวิจัยด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

4) การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เช่น การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อกระตุ้นให้ครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญในการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาปฐมวัย และสามารถทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

### ระยะเวลา

1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses) รวม 1 ชั่วโมง 15 นาที ประกอบด้วย

1.1) การแนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย (15 นาที)

1.2) การบริหารงานโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับด้านปฐมวัยและการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาระดับปฐมวัย (15 นาที)

1.3) การศึกษาแนวโน้มการจัดการศึกษาปฐมวัยในอนาคต (15 นาที)

1.4) การส่งเสริมการทำวิจัยด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย (15 นาที)

1.5) การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เช่น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อกระตุ้นให้ ครอบครัวยุวมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญในการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษา ปฐมวัย และสามารถทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาเด็กปฐมวัย (15 นาที)

2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar) รวม 24 ชั่วโมง ประกอบด้วย

2.1) การบริหารงานโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับด้านปฐมวัยและการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาระดับปฐมวัย (6 ชั่วโมง)

2.2) การส่งเสริมการทำวิจัยด้านปฐมวัย (6 ชั่วโมง)

2.2) การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (6 ชั่วโมง)

2.3) การศึกษาดูงานและการเรียนรู้จากผู้บริหารต้นแบบ (6 ชั่วโมง)

3) การสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and mentoring) ภายในระยะเวลา 60 วัน ประกอบด้วย

- การมอบหมายงานหรือโครงการเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้าน การศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน (60 วัน)

### รูปแบบและวิธีการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนา ระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนา ได้แก่

1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)

การจัดให้มีคอร์สเรียนสั้น ๆ โดยเน้นการศึกษาผ่านบทเรียนออนไลน์เป็นหลัก เช่น การบรรยายจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญผ่านคลิปปิดีโอ และเอกสารประกอบการเรียนรู้ ควบคู่กับ การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเข้าถึงการเรียนรู้ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว สามารถเรียนรู้และทบทวนบทเรียนได้ทุกที่และทุกเวลา โดยเน้นการให้ความสำคัญกับ

การมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย ได้แก่ การบริหารงานโรงเรียนด้านปฐมวัย การศึกษาแนวโน้มน การจัดการศึกษาปฐมวัยในอนาคต การศึกษาองค์ความรู้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านปฐมวัย อยู่เสมอ การส่งเสริมการทำวิจัยด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อ กระตุ้นให้ครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญและสามารถทำงานร่วมกันใน การดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาปฐมวัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Introduction	การบริหารงาน โรงเรียนด้านปฐมวัย	การศึกษาแนวโน้มน การจัดการศึกษา ปฐมวัยในอนาคต	การส่งเสริมการทำ วิจัยด้านปฐมวัย	การพัฒนาภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน
<p>แนะนำคอร์สการพัฒนา ความสามารถด้านการมี ภาวะผู้นำทางการศึกษา ปฐมวัย</p> <p>Online Learning VDO (15 mins)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านการบริหารงาน วิชาการ</li> <li>- ด้านการบริหารงาน งบประมาณ</li> <li>- ด้านการบริหารงาน บุคคล</li> <li>- ด้านการบริหารงาน ทั่วไป</li> </ul> <p>Online Learning VDO (15 mins)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์ความรู้และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ด้านปฐมวัย</li> <li>- สถานการณ์การ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในปัจจุบัน</li> <li>- แนวโน้มการจัด การศึกษาปฐมวัยใน อนาคต</li> </ul> <p>Online Learning VDO (15 mins)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การส่งเสริมการทำ วิจัยด้านการพัฒนาเด็ก ปฐมวัย และด้านการ จัดประสบการณ์ การ เรียนรู้สำหรับเด็ก ปฐมวัย</li> </ul> <p>Online Learning VDO (15 mins)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์เพื่อกระตุ้น ให้ครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่ เกี่ยวข้อง เห็นถึงความสำคัญและ ทำงานร่วมกันในการ ดูแล พัฒนา และจัดการ ศึกษาปฐมวัย</li> </ul> <p>Online Learning VDO (15 mins)</p>

## 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการจัดฝึกอบรมสัมมนา โดยให้วิทยากรมีการทบทวน เนื้อหาหรือสรุปความสำคัญของเนื้อหาในแต่ละบทเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารโรงเรียน ก่อนเริ่มทำกิจกรรม และจัดกิจกรรมการพัฒนาผ่านการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) โดยเน้นให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมและได้ลงมือปฏิบัติจริงผ่านการทำงานกลุ่ม การระดมความคิด การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอ การแบ่งปันประสบการณ์ การสร้างสถานการณ์จำลอง บทบาท สมมติ การศึกษาดูงาน การเรียนรู้จากผู้บริหารต้นแบบ (Job shadowing) เป็นต้น เพื่อพัฒนาทักษะ และความสามารถให้กับผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้ในการ พัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การบริหารงานโรงเรียน ด้านปฐมวัย และการจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระดับปฐมวัย	การส่งเสริมการทำวิจัยด้าน การพัฒนาเด็กปฐมวัย	การพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน	การศึกษาดูงานและ การเรียนรู้จากผู้บริหาร ต้นแบบ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปลงและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน</li> <li>- การบริหารงานโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับด้านปฐมวัย</li> <li>- การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา</li> </ul> <p>Training &amp; Workshop (6 Hrs)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปลงและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน</li> <li>- การส่งเสริมการทำวิจัยด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย</li> </ul> <p>Training &amp; Workshop (6 Hrs)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อกระตุ้นให้ครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญและทำงานร่วมกันในการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาปฐมวัย</li> </ul> <p>Training &amp; Workshop (6 Hrs)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การศึกษาดูงานจากโรงเรียนตัวอย่าง</li> <li>- การเรียนรู้จากผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ</li> </ul> <p>Field Trip &amp; Job Shadowing (6 Hrs)</p>

### 3) การสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and mentoring)

การจัดให้มีโค้ชและพี่เลี้ยงที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ด้านปฐมวัย มาสอนงานให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารโรงเรียนระหว่างการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือการฝึกปฏิบัติจากการทำงานจริงผ่านการจัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน โดยจัดให้มีการสอนงานและให้คำปรึกษาแบบกลุ่มย่อย และการให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว รวมถึงให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ภายในระยะเวลา 60 วัน หลังจากผู้เรียนได้ผ่านการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนาครบทั้ง 5 โมดูล เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้ความสามารถทั้ง 5 ด้าน มาประยุกต์ใช้กับการทำงานจริงได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัยจากการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์จริง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำ ทางการศึกษาปฐมวัย
<ul style="list-style-type: none"> <li>- การมอบหมายงานหรือโครงการเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน</li> </ul> <p>Coaching &amp; Mentoring (Within 60 Days)</p>

### สรุปภาพรวมของการพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย

15 Mins	1 Hrs	18 Hrs	60 Days	1 Day
<b>Introduction</b>	<b>Classes or Courses</b>	<b>Training &amp; Workshop</b>	<b>Coaching &amp; Mentoring</b>	<b>Summary of Development</b>
แนะนำคอร์สการพัฒนา ความสามารถด้านการมี ภาวะผู้นำทางการศึกษา ปฐมวัย  (Online Course)	- การบริหารงาน โรงเรียนด้านปฐมวัยและ การจัดทำแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา - การศึกษาแนวโน้มการ จัดการศึกษาปฐมวัยใน อนาคต - การส่งเสริมการทำวิจัย ด้านปฐมวัย - การพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์  (Online Course)	- สรุปและทบทวน เนื้อหาจากบทเรียน - การบริหารงาน โรงเรียนด้านปฐมวัย และการจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา - การส่งเสริมการทำวิจัย ด้านปฐมวัย - การพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน - การศึกษาดูงานและ การเรียนรู้จากผู้บริหาร ต้นแบบ  (Active Learning)	- การมอบหมายงานหรือ โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพการ บริหารงานด้าน การศึกษาปฐมวัยของ โรงเรียน  (Assignment, Coaching & Mentoring)	- การนำเสนอผลการฝึก ปฏิบัติงาน - สรุปและอภิปรายผล หลังจากได้รับการพัฒนา - การประเมินผลการ พัฒนา  (Knowledge Sharing)

#### การวัดและประเมินผล

- 1) การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนา
- 2) การประเมินผลงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วม
- 3) บันทึกการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร  
โรงเรียน
- 4) การประเมินตนเอง
- 5) การประเมินแบบ 360 องศา โดยการสะท้อนความคิดเห็นของผู้บริหารต้นสังกัด วิทยากร  
โค้ช พี่เลี้ยง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารโรงเรียนที่เข้ารับการพัฒนา



## Module 5 การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาวิชาชีพปฐมวัย

### หลักการ

ผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นบุคลากรหลักในการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้ประสบความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับด้านปฐมวัย กฎหมาย นโยบาย แผน มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถถ่ายทอดความรู้ด้านปฐมวัยให้กับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นให้กับครอบครัว ชุมชน และสังคม ในการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ โดยการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ การมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และพัฒนาตนเองและบุคลากรที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย เพื่อส่งเสริมให้มีการจัดการดูแล การบริการ และการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพแก่เด็กและครอบครัว และสามารถบริหารงานด้านปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลเป็นไปตามมาตรฐานของประเทศและเป้าหมายของการศึกษาปฐมวัย

### จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย นโยบาย แผน มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย มีความเป็นมืออาชีพในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ แนวทางปฏิบัติ และวิสัยทัศน์โดยรวมเกี่ยวกับด้านปฐมวัย สามารถจัดให้มีการดูแล การบริการ และการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพแก่เด็กและครอบครัว สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดยการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ การมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เหมาะสมกับวิชาชีพปฐมวัย รวมทั้งพัฒนาตนเองและบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย

### เนื้อหา

- 1) กฎหมาย นโยบาย แผน มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 2) มาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพปฐมวัย
- 3) การพัฒนาตนเองและบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย
- 4) การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นโค้ช

### ระยะเวลา

1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses) รวม 1 ชั่วโมง ประกอบด้วย

- การแนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาวิชาชีพปฐมวัย (15 นาที)
- กฎหมาย นโยบาย แผน มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย (15 นาที)
- มาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพปฐมวัย (15 นาที)
- การพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย (15 นาที)
- การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นโค้ช (15 นาที)

2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar) รวม 18 ชั่วโมง ประกอบด้วย

- การพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย (6 ชั่วโมง)
- การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นโค้ช (6 ชั่วโมง)
- การศึกษาดูงานและการเรียนรู้จากผู้บริหารต้นแบบ (6 ชั่วโมง)

3) การสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and mentoring) ภายในระยะเวลา 60 วัน ประกอบด้วย

- การมอบหมายงานหรือโครงการเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน (60 วัน)

### รูปแบบและวิธีการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนา ระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนา ได้แก่

#### 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)

การจัดให้มีคอร์สเรียนสั้น ๆ โดยเน้นการศึกษาผ่านบทเรียนออนไลน์เป็นหลัก เช่น การบรรยายจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญผ่านคลิปปิดิโอ และเอกสารประกอบการเรียนรู้ ควบคู่กับการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเข้าถึงการเรียนรู้ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว สามารถเรียนรู้และทบทวนบทเรียนได้ทุกที่และทุกเวลา โดยเน้นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพปฐมวัย ทั้งในเรื่องมาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพปฐมวัย การพัฒนาตนเอง และบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย และการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นโค้ช ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Introduction	กฎหมาย นโยบาย แผน และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง	มาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพปฐมวัย	การพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นโค้ช
แนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาวิชาชีพปฐมวัย Online Learning VDO (15 mins)	กฎหมาย นโยบาย แผน มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย Online Learning VDO (15 mins)	- มาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพปฐมวัย Online Learning VDO (15 mins)	- การพัฒนาตนเองและบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย Online Learning VDO (15 mins)	- การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นโค้ช Online Learning VDO (15 mins)

## 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการจัดฝึกอบรมสัมมนา โดยให้วิทยากรมีการทบทวนเนื้อหาหรือสรุปความสำคัญของเนื้อหาในแต่ละบทเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารโรงเรียน ก่อนเริ่มทำกิจกรรม และจัดกิจกรรมการพัฒนาผ่านการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและได้ลงมือปฏิบัติจริงผ่านการทำงานกลุ่ม การระดมความคิด การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอ การแบ่งปันประสบการณ์ การสร้างสถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ การศึกษาดูงาน การเรียนรู้จากผู้บริหารต้นแบบ (Job shadowing) เป็นต้น เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถให้กับผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัยได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นโค้ช	การศึกษาดูงานและการเรียนรู้จากผู้บริหารต้นแบบ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน</li> <li>- การพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย (เช่น การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan, IDP)</li> </ul> <p>Training &amp; Workshop (6 Hrs)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน</li> <li>- การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นโค้ช</li> </ul> <p>Training &amp; Workshop (6 Hrs)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การศึกษาดูงานจากโรงเรียนตัวอย่าง</li> <li>- การเรียนรู้จากผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ</li> </ul> <p>Field Trip &amp; Job Shadowing (6 Hrs)</p>

## 3) การสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยง (Classes or Courses)

การจัดให้มีโค้ชและพี่เลี้ยงที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ด้านปฐมวัย มาสอนงานให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารโรงเรียนระหว่างการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือการฝึกปฏิบัติจากการทำงานจริงผ่านการจัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน โดยจัดให้มีการสอนงานและให้คำปรึกษาแบบกลุ่มย่อย และการให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว รวมถึงให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ภายในระยะเวลา 60 วัน หลังจากผู้เรียนได้ผ่านการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนาครบทั้ง 5 โมดูล เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้ความสามารถทั้ง 5 ด้าน มาประยุกต์ใช้กับการทำงานจริงได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัยจากการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์จริง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### การพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย

- การมอบหมายงานหรือโครงการเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน

Coaching & Mentoring

(Within 60 Days)

### สรุปภาพรวมของการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย

15 Mins	1 Hrs	18 Hrs	60 Days	1 Day
Introduction	Classes or Courses	Training & Workshop	Coaching & Mentoring	Summary of Development
แนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย  (Online Course)	- กฎหมาย นโยบาย แผน มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง - มาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพปฐมวัย - การพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย - การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นโค้ช  (Online Course)	- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน - การพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย - การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นโค้ช - การศึกษาคูงาน และผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ  (Active Learning)	- การมอบหมายงานหรือโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน  (Assignment, Coaching & Mentoring)	- การนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติงาน - สรุปและอภิปรายผลหลังจากได้รับการพัฒนา - การประเมินผลการพัฒนา  (Knowledge Sharing)

### การวัดและประเมินผล

- 1) การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนา
- 2) การประเมินผลงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วม
- 3) บันทึกการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน
- 4) การประเมินตนเอง
- 5) การประเมินแบบ 360 องศา โดยการสะท้อนความคิดเห็นของผู้บริหารต้นสังกัด วิทยากรโค้ช พี่เลี้ยง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารโรงเรียนที่เข้ารับการพัฒนา

## การสรุปผลการพัฒนา

เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการพัฒนาตามระยะเวลาที่กำหนด จึงจัดให้มีการประชุมสรุปผลการพัฒนาโดยจัดให้ผู้บริหารต้นสังกัด ผู้บริหารโรงเรียน วิทยากร โค้ช และพี่เลี้ยงมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ผ่านการนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติงาน สรุปและอภิปรายผลหลังจากผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ และประเมินผลการพัฒนาผ่านการประเมินโครงการที่ผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบและการสะท้อนความคิดเห็นร่วมกัน เป็นระยะเวลา 1 วัน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### Summary of Development

- การนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติงาน
- สรุปและอภิปรายผลหลังจากได้รับการพัฒนาทุกด้าน
- การประเมินผลการพัฒนา

Knowledge Sharing

(1 Day)

ทั้งนี้ เมื่อสิ้นสุดกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำงานหรือโครงการที่ได้รับมอบหมายไปใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรจัดให้มีกระบวนการติดตามผลการดำเนินงานตามโครงการที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพอยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปใช้เป็นผลงานในการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองและครูปฐมวัยได้อีกด้วย รวมทั้งจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำแก่ผู้บริหารโรงเรียนเพื่อช่วยในการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

## 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทดสอบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

ในวันจันทร์ที่ 13 พฤศจิกายน 2566 เวลา 09.00 – 12.30 น. ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting

### 2.1) กำหนดการประชุมและผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ

**การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทดสอบนวัตกรรม  
การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ**

วันจันทร์ที่ 13 พฤศจิกายน 2566 เวลา 09.00 – 12.30 น.  
ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting (Meeting ID: 936 0283 8627, Password: 989762)

**วิทยากร**



อาจารย์ ดร.เพ็ญลวด เตระราช  
อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตร และวิธีสอน  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร



นางสาว รุ่งทิพย์ มาณิกกิจ  
นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**กำหนดการประชุมเชิงปฏิบัติการ**

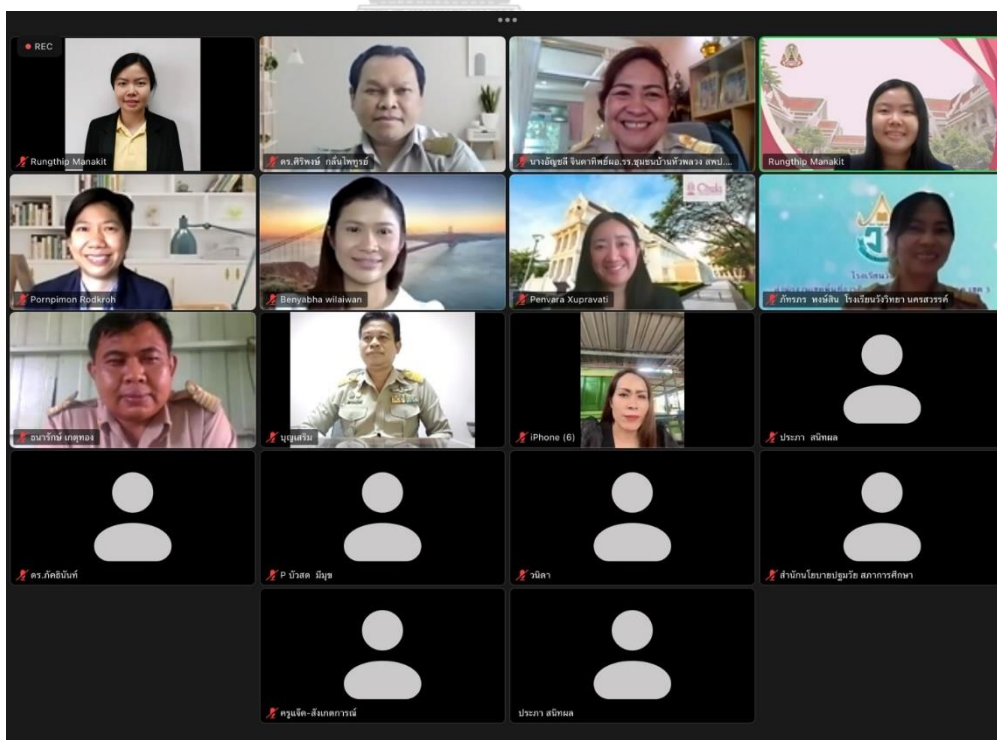
09.00 – 09.15 น. แะบ้านนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

09.15 – 12.30 น. การฝึกอบรม เรื่อง การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย

- พัฒนาการเด็กปฐมวัย
- การประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย
- การออกแบบพัฒนาเครื่องมือในการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย
- นำเสนอผลการออกแบบเครื่องมือการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย

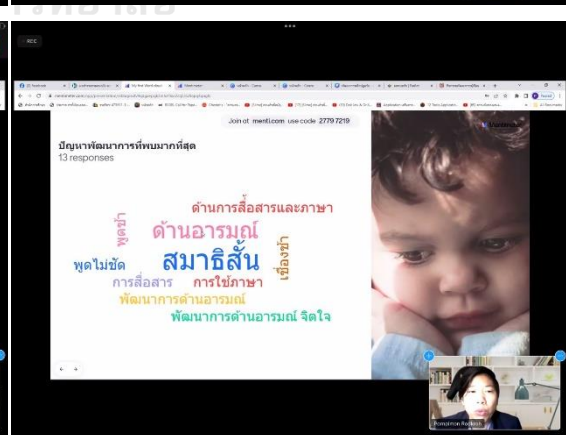
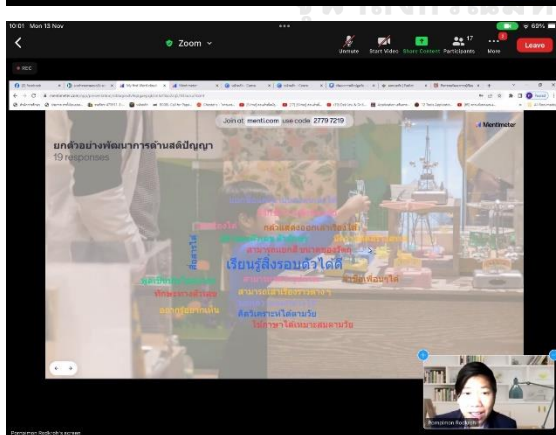
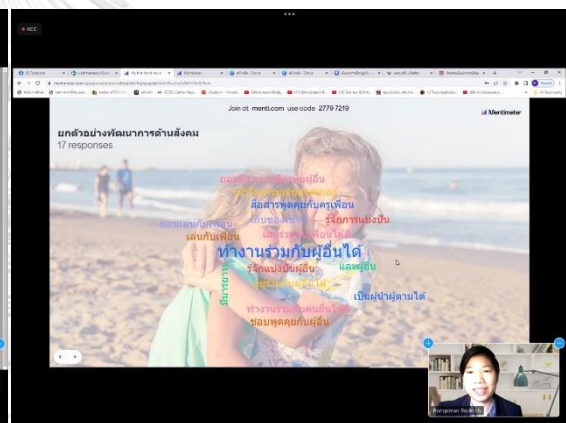




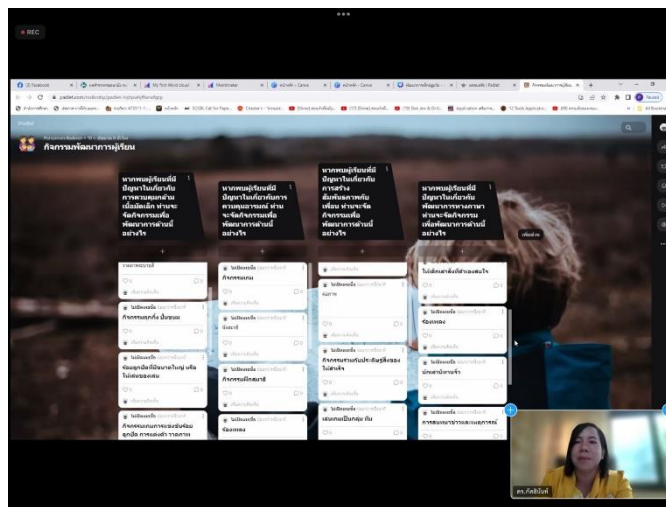
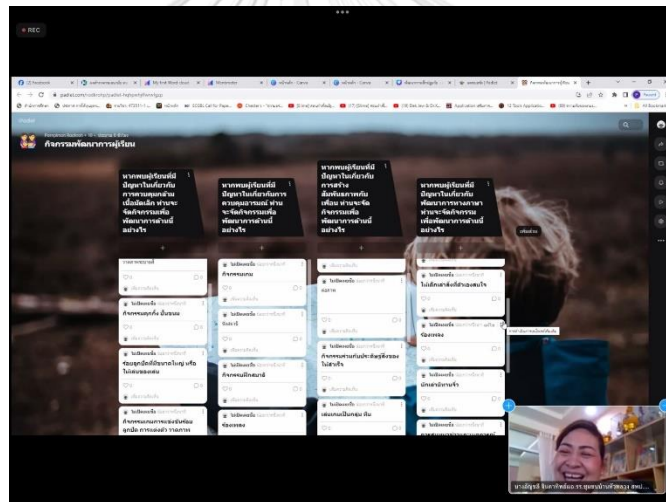


## 2.2) เนื้อหาและกิจกรรมในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน





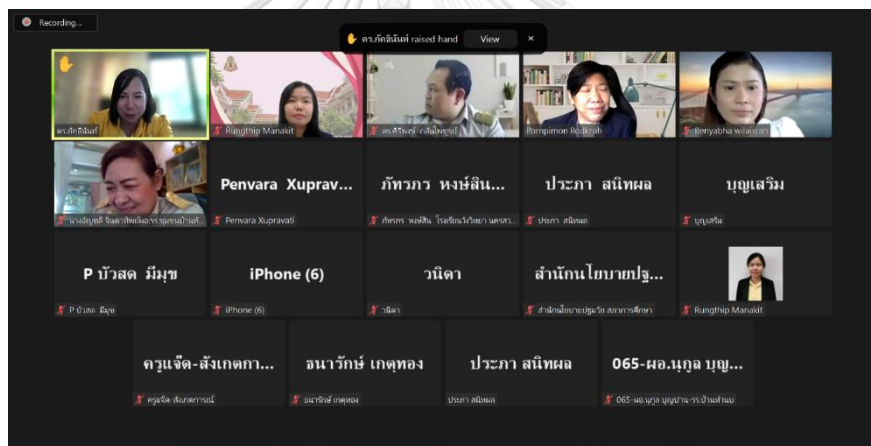






จากสถานการณ์ดังกล่าว ท่านคิดว่าเด็กมีความบกพร่องในพัฒนาการด้านใด และจะแก้ปัญหาได้อย่างไร ???





CHULALONGKORN UNIVERSITY







## นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนแบบผสมผสาน ระหว่างการพัฒนาอوقاتการปฏิบัติงานและ การพัฒนาอوقاتการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

School Administrator Development Innovation by Blending between  
Off the Job Development and On the Job Development for Enhancing  
Professional Early Childhood Educator's Competencies

นางสาวรุ่งทิพย์ มานะกิจ  
นิสิตปริญญาโทศึกษาศาสตร์  
สาขาวิชาบริหารการศึกษา  
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ความสำคัญและความเป็นมา

เป็นช่วงวัยที่สำคัญอย่างมากต่อพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่พัฒนาการทางด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะสมองมีการพัฒนาและเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วที่สุด จึงถือเป็นช่วงวัยทองของชีวิต เด็กและครอบครัวจึงจำเป็นต้องได้รับการดูแล พัฒนา จัดการเรียนรู้ และการให้บริการที่มีคุณภาพและถูกต้องตามหลักพัฒนาการ เพื่อวางรากฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มั่นคงและส่งผลให้เด็กปฐมวัยเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพในวันข้างหน้า ดังนั้น การบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานของประเทศจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้การจัดการศึกษาปฐมวัยประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นบุคลากรหลักและเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการโรงเรียน จึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพ แต่จากการศึกษาพบว่า ในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลพัฒนา และการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยที่ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้เป็นไปตามหลักพัฒนาการและมาตรฐานของประเทศ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่ให้ความสนใจกับการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าการศึกษาระดับปฐมวัย และมุ่งเน้นการวัดระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าการให้ความสำคัญกับพัฒนาการรอบด้านของเด็กปฐมวัย การวัดและประเมินผลผู้เรียนไม่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ขาดการบริหารงานเชื่อมต่อหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยและประถมศึกษา และขาดบทบาทในการส่งเสริมคุณภาพในการบริหารงานการศึกษาปฐมวัย ส่งผลให้การบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยมีปัญหาและอุปสรรคอยู่มาก และไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ (บุญเชิด ชำนิศาสตร์, 2566; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, 2561; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว จึงได้ออกแบบนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพ โดยใช้แนวคิดเชิงออกแบบ Design Thinking 5 ขั้นตอน (Standford D. School, 2010) ในการพัฒนานวัตกรรมนี้ ประกอบด้วย

1) ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Empathize) โดยการศึกษากรอบแนวคิด การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และกรอบแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ซึ่งได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษาระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน และการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ที่ได้มาจากการตอบแบบสอบถาม โดยผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ นำข้อมูลที่ได้เชิงปริมาณและจากการวิเคราะห์เชิงอุปนัยมาทำความเข้าใจปัญหา

2) การระบุปัญหา (Define) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดปัญหา โดยเลือกระดับสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ความสามารถด้านการส่งเสริม การดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย 3) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 4) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย และ 5) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ที่มีค่า สูงที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา 2) การเรียนใน ชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ และ 3) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง มาใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

3) การสร้างแนวคิดใหม่ (Ideate) โดยนำผลการศึกษา ได้แก่ ระดับสมรรถนะ นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน และความต้องการจำเป็นของ การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ไปสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตาม แนวคิดสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ และศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ให้เกิดแนวคิดใหม่ในการออกแบบ นวัตกรรม

4) การสร้างนวัตกรรมต้นแบบ (Prototype) โดยการออกแบบร่างนวัตกรรม พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ 1) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 3) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย 4) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย และ 5) โมดูลการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามมาตรฐานของประเทศ

5) การทดสอบ (Test) โดยนำนวัตกรรมต้นแบบที่ออกแบบได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประเมินเพื่อหาความสอดคล้องและความเป็นไปได้โดยการสนทนากลุ่ม เพื่อนำนวัตกรรมมาปรับปรุงและนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการจัดการศึกษาปฐมวัย เพื่อทดสอบความเป็นไปได้และความสมบูรณ์ของนวัตกรรม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





### ลักษณะของนวัตกรรม

นวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนแบบผสมผสานระหว่างการพัฒนา  
นอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงานเพื่อ  
เสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ คือ นวัตกรรมในการ  
พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถด้านปฐมวัยที่จำเป็นต้อง  
ได้รับการพัฒนาสูงสุด 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 2) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อม  
การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย
- 3) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง วัดและ  
ประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย
- 4) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย
- 5) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย

โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างการพัฒนา  
นอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน  
ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนาหลัก ได้แก่ 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์ส  
เรียนต่าง ๆ 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา และ 3) การสอนงาน  
และการเป็นที่เลี้ยง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมชัดเจนแก่ผู้เข้ารับ  
การพัฒนา โดยใช้แนวคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) 5 ขั้นตอน  
ประกอบด้วย 1) การทำความเข้าใจปัญหา (Empathize) 2) กำหนดระบุ  
ปัญหา (Define) 3) การสร้างแนวคิดใหม่ (Ideate) 4) การทำนวัตกรรม  
ต้นแบบ (Prototype) และ 5) การทดสอบ (Test) ในการพัฒนานวัตกรรม  
การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย  
มืออาชีพ ซึ่งเป็นแนวทางใหม่ที่เน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะ  
นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ สามารถบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษา  
ปฐมวัยให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานของประเทศ พร้อมทั้ง  
ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยของไทย



## วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ สามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานของประเทศ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

## กลุ่มเป้าหมาย

ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย  
ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## ผู้ใช้นวัตกรรม

- 1) หน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารโรงเรียน เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 2) หน่วยงานหรือองค์กรที่ทำหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
- 3) ภาติเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนที่จะมาร่วมกันพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน
- 4) วิทยากร โค้ช พี่เลี้ยง

## ผลลัพธ์

ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ โดยมีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ คือ

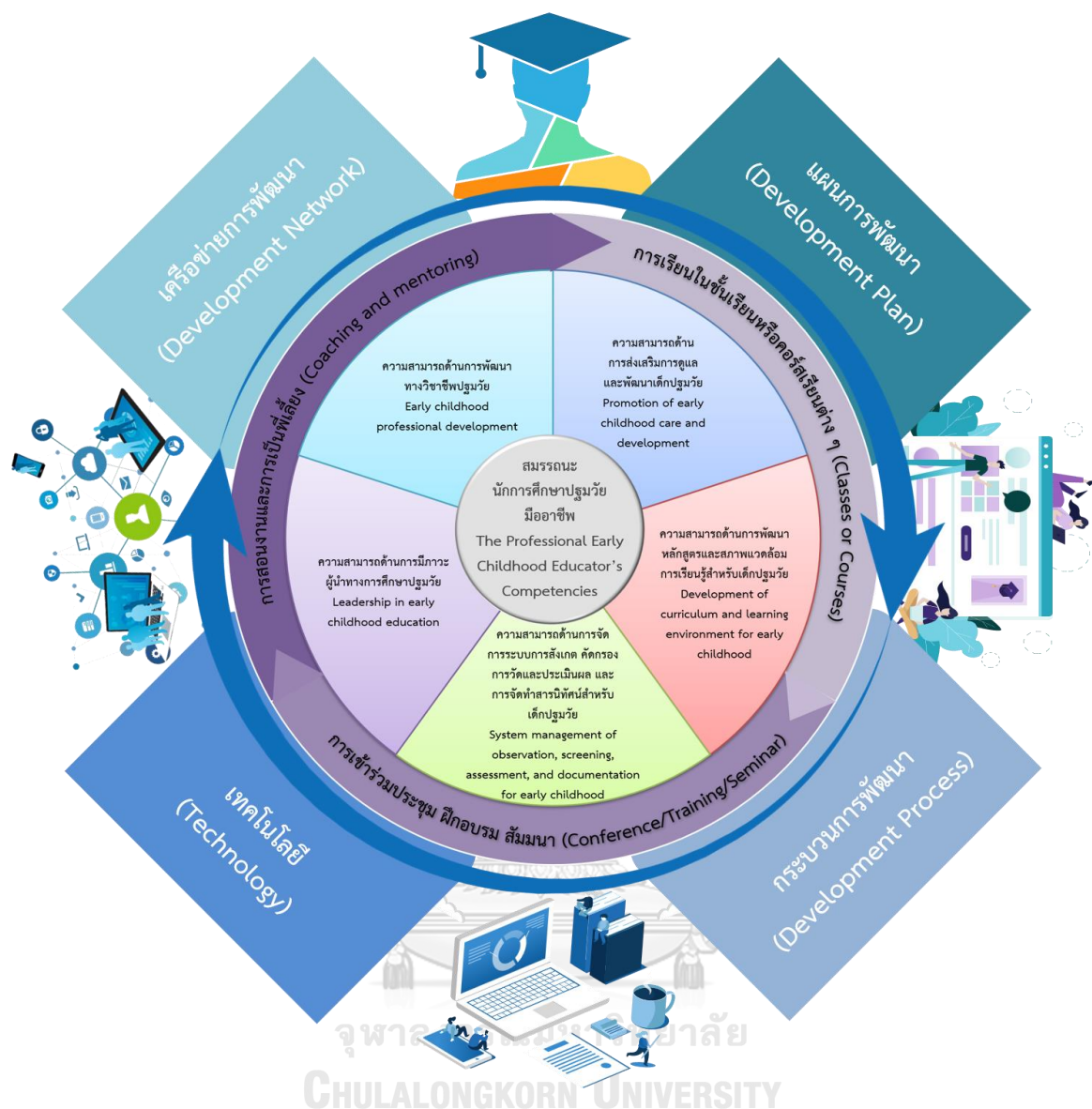
- 1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 2) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย
- 3) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต ตัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย
- 4) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย
- 5) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย



## ผลกระทบจากการใช้นวัตกรรม

- 1) ครูและผู้ดูแลเด็กได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีศักยภาพในการดูแล พัฒนา และจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย รวมถึงมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย
- 2) เด็กปฐมวัยได้รับการดูแลและพัฒนาที่ถูกต้องและเหมาะสมตามวัย ศักยภาพ และความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล ทำให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน มีพัฒนาการสมวัย พร้อมทั้งจะได้รับการเรียนรู้และเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพในอนาคต
- 3) ครอบครัวและชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
- 4) หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารและการพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งภาครัฐและเอกชน มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ เพื่อยกระดับการพัฒนาการศึกษาปฐมวัยของไทย





ภาพที่ 17 แผนภาพนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนแบบผสมผสานระหว่างการพัฒนาอوقاتว่างการปฏิบัติงาน และการพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (School Administrator Development Innovation by Blending between Off the Job Development and On the Job Development for Enhancing Professional Early Childhood Educator's Competencies)

## รายละเอียดของนวัตกรรม

### หลักการ

เด็กปฐมวัยมีสิทธิได้รับการดูแล พัฒนา และจัดการเรียนรู้ที่ถูกต้องและเหมาะสมกับพัฒนาการตามช่วงวัยและความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นการวางรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ดังนั้น เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องและเหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นบุคลากรหลักในการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถด้านปฐมวัย โดยการจัดทำนวัตกรรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถด้านปฐมวัยที่ควรได้รับการพัฒนาสูงสุด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 3) ความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย 4) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย และ 5) ความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อให้มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาและเหมาะสมกับความต้องการของผู้บริหารโรงเรียน

### จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ สามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการดูแล พัฒนา จัดการศึกษา และให้บริการแก่เด็กปฐมวัยและครอบครัวอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เป็นไปตามมาตรฐานของประเทศ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

### เนื้อหา

#### Module 1:

การพัฒนา  
ความสามารถด้าน  
การส่งเสริมการ  
ดูแลและพัฒนา  
เด็กปฐมวัย

#### Module 2:

การพัฒนา  
ความสามารถด้าน  
การพัฒนาหลักสูตร  
และสภาพแวดล้อม  
การเรียนรู้สำหรับเด็ก  
ปฐมวัย

#### Module 3:

พัฒนาความสามารถ  
ด้านการจัดการระบบ  
การสังเกต คัดกรอง  
การวัดและประเมินผล  
และการจัดทำ  
สารนิทัศน์สำหรับเด็ก  
ปฐมวัย

#### Module 4:

การพัฒนา  
ความสามารถด้าน  
การมีภาวะผู้นำ  
ทางการศึกษา  
ปฐมวัย

#### Module 5:

การพัฒนา  
ความสามารถด้าน  
การพัฒนาทาง  
วิชาชีพปฐมวัย

### รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน

ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนา

- 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ
- 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา
- 3) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

### กิจกรรมการพัฒนา

- 1) การศึกษาเนื้อหาจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์
- 2) การศึกษาเนื้อหาจากเอกสารประกอบการเรียนรู้
- 3) การสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้
- 4) การทำใบงาน/กิจกรรมที่กำหนด
- 5) การทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย
- 6) การศึกษาดูงาน/การติดตามผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ
- 7) การสอนงาน/เสนอแนะ/ให้คำแนะนำ/เป็นที่ปรึกษา
- 8) การนำเสนอ/แสดงความคิดเห็น
- 9) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน วิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ พี่เลี้ยง และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

### การวัดและประเมินผล

- 1) การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนา
- 2) การประเมินผลงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วม
- 3) บันทึกการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
- 4) การประเมินตนเอง
- 5) การประเมินแบบ 360 องศา โดยการสะท้อนความคิดเห็นของวิทยากร พี่เลี้ยง ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน



## รูปแบบและวิธีการพัฒนา

การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพทั้ง 5 โมดูล ใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนา ระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ผ่านวิธีการพัฒนาและกิจกรรมการพัฒนาที่หลากหลาย และมีความ ยืดหยุ่นในการพัฒนาให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้บริหารโรงเรียน จุดมุ่งหมาย เนื้อหาของ การพัฒนา บริบท และสถานการณ์ในปัจจุบัน ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนาหลัก ได้แก่

### 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)

การจัดให้มีคอร์สเรียนสั้น ๆ ในรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid learning) ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ โดยเน้นรูปแบบออนไลน์เป็นหลัก เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเข้าถึง การเรียนรู้ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว สามารถเรียนรู้และทบทวนเนื้อหาได้ทุกที่และทุกเวลา โดยการศึกษาผ่านบทเรียนออนไลน์ เอกสารประกอบการเรียนรู้ คลิปวิดีโอ และการบรรยายจาก วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ ควบคู่กับการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางต่าง ๆ โดยเน้นเนื้อหา สาระตามหลักการและจุดมุ่งหมายของแต่ละโมดูลเป็นหลัก

### 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการจัดฝึกอบรมสัมมนา โดยจัดให้มีวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถมาฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนทั้งในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์ โดยใช้เทคโนโลยี ต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนรู้ เช่น โปรแกรมการจัดประชุมผ่านทางออนไลน์ และห้องเรียน เสมือนจริง ขึ้นอยู่กับบริบทและเนื้อหาในแต่ละกิจกรรม และเน้นการจัดกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหลัก โดยให้วิทยากรมีการทบทวนเนื้อหาหรือสรุปความสำคัญ ของเนื้อหาในแต่ละบทเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารโรงเรียนก่อนเริ่มทำกิจกรรม และ เป็นผู้แนะนำ กระตุ้น และอำนวยความสะดวกให้กับผู้บริหารโรงเรียนผ่านการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ด้วยการจัดกิจกรรมที่มีความหลากหลายโดยเน้นการมีส่วนร่วมและการลงมือปฏิบัติจริง ของผู้เข้ารับการพัฒนาหรือผู้เรียน เช่น การทำงานกลุ่ม การระดมความคิด การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอ การแบ่งปันประสบการณ์ การสร้างสถานการณ์จำลอง บทบาท สมมติ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การลงมือปฏิบัติจริงได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะและความสามารถในด้านต่าง ๆ

### 3) การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and mentoring)

การจัดให้มีโค้ชและพี่เลี้ยงที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ด้านปฐมวัย เช่น วิทยากร พี่เลี้ยง ศึกษานิเทศก์ ผู้เชี่ยวชาญด้านปฐมวัย ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ มาสอนงาน กระตุ้น แรงจูงใจในการเรียนรู้และการทำงาน ให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง ให้คำปรึกษากับผู้บริหาร โรงเรียนระหว่างการทำงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี ให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน โดยจัดให้มีการสอนงานและให้คำปรึกษาแบบกลุ่มย่อย และการให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว รวมถึงให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางออนไลน์หรือออนไซต์ เพื่อให้ผู้บริหาร โรงเรียนได้พัฒนาทักษะและสมรรถนะจากการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์จริง



### การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลผู้บริหารโรงเรียนผ่านกิจกรรมการพัฒนาที่มีความหลากหลาย โดยเลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระของการพัฒนาในแต่ละโมดูล และใช้การประเมินตามสภาพจริง โดยเน้นการมีส่วนร่วมและผลลัพธ์ที่จะเกิดกับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีวิธีการวัดและประเมินผลดังนี้

#### 1) การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนา

การประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนจากการศึกษาเนื้อหาบทเรียนในแต่ละโมดูล

#### 2) การประเมินผลงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วม

การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผลงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย และประสิทธิภาพของงานตามที่คุณเรียนได้รับมอบหมาย

#### 3) บันทึกการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่านบันทึกการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดของการบันทึก เช่น ความคาดหวังที่จะได้รับก่อนการพัฒนา สิ่งที่ได้เรียนรู้ สิ่งที่ได้รับการพัฒนา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้จริง

#### 4) การประเมินตนเอง

การประเมินหรือตัดสินใจของผู้เรียนว่าตนเองสามารถปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาจุดอ่อนของตนเองให้ดีขึ้น

#### 5) การประเมินแบบ 360 องศา

การสะท้อนความคิดเห็นของผู้บริหารต้นสังกัด วิทยากร โค้ช พี่เลี้ยง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารโรงเรียนที่เข้ารับการพัฒนา เป็นการประเมินเพื่อให้ได้รับรู้ข้อมูลจากหลากหลายมุมมอง หลากหลายมิติ หลากหลายระดับ เพื่อทำให้เห็นจุดอ่อน จุดแข็ง ข้อบกพร่อง ตลอดจนปัญหาเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง องค์กร รวมถึงโปรแกรมการพัฒนาให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### เกณฑ์การประเมินผล

โดยผู้เข้ารับการพัฒนาดังนี้ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินผลเมื่อสิ้นสุดกระบวนการพัฒนาดังนี้

- 1) ผู้เข้ารับการพัฒนาดังนี้ต้องมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมด
- 2) ผู้เข้ารับการพัฒนาดังนี้ต้องผ่านการประเมินระหว่างการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- 3) ผู้เข้ารับการพัฒนาดังนี้ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินผลงานหรือโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80





## วิทยากร

- 1) เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับเนื้อหาที่ต้องการพัฒนา มีประสบการณ์ในการพัฒนาบุคลากร และมีความรับผิดชอบ สามารถบริหารจัดการเวลาได้ตามกำหนด
- 2) สามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญ และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการพัฒนา
- 3) สามารถจัดลำดับความสำคัญของเนื้อหาเพื่อให้กระบวนการพัฒนามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
- 4) มีความสามารถในการโค้ช คือ สามารถสอนผู้เข้ารับการพัฒนาจากการตั้งคำถาม การชวนคิด เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้ฝึกการแก้ปัญหา และสามารถดึงศักยภาพและประสิทธิภาพของผู้เข้ารับการพัฒนาจากการฝึกปฏิบัติจริง
- 5) มีความสามารถในการเป็นพี่เลี้ยง คือ สามารถแบ่งปัน ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ช่วยเหลือ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา



## องค์ประกอบของความสำเร็จในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้าง

### สมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ

การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 โมดูล เพื่อให้การพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

#### แผนการพัฒนา (Development Plan)

การกำหนดกรอบหรือแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นรูปธรรมชัดเจน โดยกำหนดรูปแบบ ขั้นตอนหรือวิธีการ และระยะเวลาในการพัฒนาให้เหมาะสมกับเนื้อหา และมีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนและสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถนำไปใช้จริงได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับบริบทที่หลากหลาย

#### กระบวนการพัฒนา (Development Process)

การดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

#### เทคโนโลยี (Technology)

การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้วิธีการพัฒนามีความหลากหลาย สามารถเข้าถึงผู้บริหารโรงเรียนได้สะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา ส่งผลให้การพัฒนามีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้บริหารโรงเรียนอย่างแท้จริง

#### เครือข่ายการพัฒนา (Development Network)

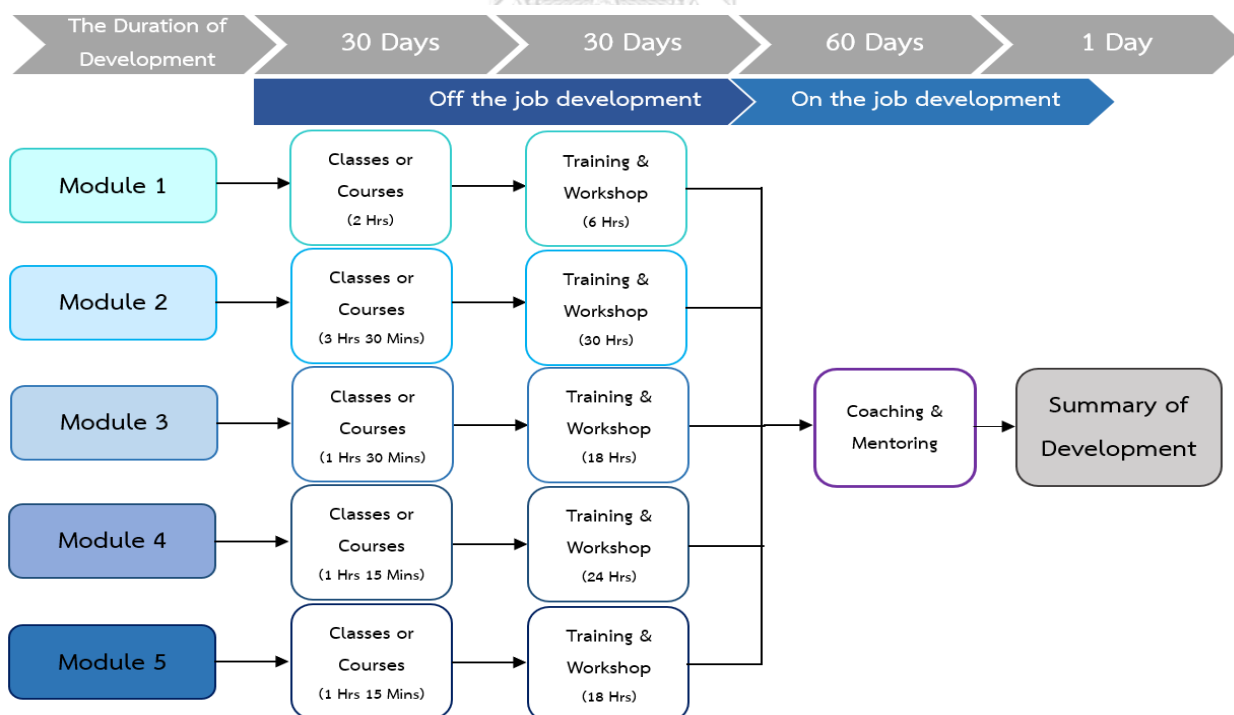
การร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรที่มีศักยภาพหรือมีองค์ความรู้ที่จะมาช่วยในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะตามที่ต้องการ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยเปิดมุมมองใหม่ ๆ ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ทำให้การพัฒนาเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีความยั่งยืน

## 1 แผนการพัฒนา (Development Plan)

การกำหนดกรอบหรือแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นรูปธรรมชัดเจน โดยกำหนดรูปแบบ ขั้นตอนหรือวิธีการ และระยะเวลาในการพัฒนาให้เหมาะสมกับเนื้อหา โดยแผนการพัฒนาควรมีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนและสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริงอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับบริบทที่หลากหลาย โดยจัดทำเป็นเส้นทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ



ภาพที่ 18 เส้นทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ  
(The Journey of School Administrator Development for Enhancing Professional Early Childhood Educator's Competencies)



ภาพที่ 19 สรุปภาพรวมของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ  
(Overview of School Administrator Development for Enhancing Professional Early Childhood Educator's Competencies)

เส้นทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ  
เริ่มจาก

1) แนะนำคอร์สการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัย  
มืออาชีพ

2) เข้าสู่การเรียนรู้ผ่านบทเรียนซึ่งมีทั้งหมด 5 โมดูล โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาเนื้อหา  
ทั้ง 5 โมดูลไปตามลำดับ จนครบทั้งหมดภายในระยะเวลา 30 วัน เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้ม  
ีความรู้ความเข้าใจในแต่ละด้านผ่านเนื้อหาในบทเรียนและการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง  
โดยผู้บริหารโรงเรียนสามารถทบทวนเนื้อหาได้ตลอดเวลา

3) เข้าสู่การพัฒนาโดยการเข้าร่วมประชุม ฝึกรบรรม สัมมนา ในแต่ละเนื้อหาตามกำหนดการ  
ที่กำหนดให้ จนครบทั้ง 5 โมดูลภายในระยะเวลา 30 วัน โดยเน้นการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้ผู้บริหาร  
โรงเรียนมีส่วนร่วมและได้ลงมือปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดทักษะในด้านต่าง ๆ

4) มอบหมายงานหรือโครงการให้ผู้บริหารโรงเรียนฝึกปฏิบัติจากการทำงานจริง โดย  
การบูรณาการความรู้ทั้ง 5 โมดูลที่ได้รับการพัฒนามาใช้ในการทำงานจริงเป็นระยะเวลา 60 วัน โดย  
มีโค้ชและพี่เลี้ยงคอยสอนงาน ให้คำปรึกษาและคำแนะนำ เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถนำ  
ความรู้ ความสามารถ รวมถึงการมีทัศนคติที่ดีไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงเพื่อให้เกิดสมรรถนะ  
นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ (รวมใช้ระยะเวลาในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะ  
นักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพทั้งหมด 120 วัน)

5) เข้าสู่การสรุปผลการพัฒนาผ่านการนำเสนอผลการปฏิบัติงานหรือโครงการที่ได้รับ  
มอบหมาย และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยให้ผู้บริหารต้นสังกัดเข้าร่วมรับฟังเพื่อแสดง  
ความคิดเห็นและประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับวิทยากร โค้ช พี่เลี้ยง เป็นระยะเวลา  
1 วัน จึงสิ้นสุดกระบวนการพัฒนาทั้งหมด

## 2 กระบวนการพัฒนา (Development Process)

การดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้เกิดทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ จึงใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended learning) ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนาหลัก ได้แก่



ภาพที่ 20 รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended learning)



ภาพที่ 21 ขั้นตอนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 ขั้นตอน

โดยพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ ผ่าน 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) การเรียนรู้ผ่านบทเรียนออนไลน์ (Online Course) เพื่อทบทวนเนื้อหาและสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้เรียนสามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่าย สะดวกรวดเร็ว ทุกที่ทุกเวลา

2) การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ด้วยการมีส่วนร่วมและการลงมือทำผ่านกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาทักษะให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา

3) การมอบหมายงาน (Assignment) เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้เรียนรู้ผ่านการทำงานจริงตามที่ได้รับมอบหมาย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเองเพื่อพัฒนาสมรรถนะให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน

4) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) โดยการสอนงานให้คำปรึกษา คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาตนเองและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน

5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเพื่อนผู้บริหารโรงเรียน วิทยากร โค้ช พี่เลี้ยง ผู้บริหารต้นสังกัด เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น เพื่อแบ่งปันความรู้และเติมเต็มความรู้ซึ่งกันและกันทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



### 3 เทคโนโลยี (Technology)

การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะนักการศึกษา ปฐมวัยมืออาชีพ เพื่อให้มีเครื่องมือในการพัฒนาที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงผู้บริหารโรงเรียนได้ สะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา ส่งผลให้การพัฒนามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้บริหารโรงเรียนอย่างแท้จริง เช่น

- การประชุมผ่านทางออนไลน์ โดยใช้โปรแกรมต่าง ๆ เช่น Zoom Meeting, Microsoft Teams, Google Meet, Cisco Webex Meetings, Skype for Business และ LINE Meeting
- การไลฟ์สดริ่ม (Live-streaming) สามารถบรรยายหรือจัดประชุมโดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ที่สามารถบันทึกและถ่ายทอดออกอากาศพร้อมกันแบบเรียลไทม์
- เว็บินาร์ (Webinars) ย่อมาจาก Web-based seminar เป็นการสัมมนาออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ขององค์กร สามารถใช้ในการนำเสนอ การบรรยาย การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา โดยใช้แพลตฟอร์มซึ่งเป็นซอฟต์แวร์ที่ช่วยจัดการประชุมผ่านวิดีโอและส่งข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์เป็นหลัก
- ห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual classroom) เป็นการจำลองสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในห้องเรียนให้มาอยู่บนโลกออนไลน์ โดยสามารถปรับแต่งและสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เรียนได้ตามความต้องการ



### 4 เครือข่ายการพัฒนา (Development Network)

การร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรที่มีศักยภาพหรือมีองค์ความรู้ที่จะมาช่วยในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีสมรรถนะตามที่ต้องการ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยเปิดมุมมองใหม่ ๆ ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และช่วยกันออกแบบโปรแกรมหรือวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน เช่น

- การร่วมมือกับมหาวิทยาลัยทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ
- การร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารโรงเรียน เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- การร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เช่น สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
- การร่วมมือกับสมาคมหรือองค์กรที่มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาผู้บริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
- การร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย ในระดับจังหวัดหรือระดับท้องถิ่น เพื่อมาให้องค์ความรู้และบูรณาการการทำงานด้านเด็กปฐมวัยร่วมกับผู้บริหารโรงเรียน เช่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

## การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 โมดูล

Module 1	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5
การพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	การพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	การพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย
เนื้อหา	เนื้อหา	เนื้อหา	เนื้อหา	เนื้อหา
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสำคัญของเด็กปฐมวัย</li> <li>- พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย</li> <li>- สิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็ก</li> <li>- บทบาทหน้าที่ของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู และผู้ดูแลเด็ก</li> <li>- บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- การจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย</li> <li>- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย</li> <li>- การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับเด็กปฐมวัย</li> <li>- นวัตกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัยหรือนวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาการเด็กปฐมวัย 4 ด้าน</li> <li>- การสังเกตและคัดกรองพัฒนาการเด็กปฐมวัย</li> <li>- การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย</li> <li>- การจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย</li> <li>- การช่วยเหลือเบื้องต้นสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารงานโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับด้านปฐมวัย</li> <li>- การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย</li> <li>- การศึกษาแนวโน้มการจัดการศึกษาปฐมวัยในอนาคต</li> <li>- การส่งเสริมการทำวิจัยด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย</li> <li>- การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กฎหมาย นโยบาย แผนมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย</li> <li>- มาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพปฐมวัย</li> <li>- การพัฒนาตนเองและบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย</li> <li>- การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นโค้ช</li> </ul>

ภาพที่ 22 การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ 5 โมดูล

## Module 1 การพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย

### หลักการ

เด็กปฐมวัยทุกคนและครอบครัวมีสิทธิได้รับการดูแล พัฒนา และให้บริการที่มีคุณภาพและถูกต้องตามหลักการพัฒนาของสมองและพัฒนาการตามช่วงวัย เพื่อให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ให้เหมาะสมกับวัย ศักยภาพ และความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล โดยให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาและการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยด้วยการเล่นปนเรียน รวมทั้งการคำนึงถึงสิทธิที่เด็กควรจะได้รับและการคุ้มครองเด็ก เพื่อให้เด็กมีชีวิตอยู่รอดปลอดภัยและเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพต่อไปในอนาคต

### จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถ ดังนี้

- 1) มีความรู้ความสามารถในการส่งเสริมการดูแล พัฒนา และให้บริการที่มีคุณภาพแก่เด็กปฐมวัยและครอบครัว
- 2) มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาของสมอง พัฒนาการตามช่วงวัย การพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยที่เหมาะสมกับวัยด้วยการเล่นปนเรียน
- 3) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็ก
- 4) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 5) สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
- 6) ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยอยู่เสมอเพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบัน

### เนื้อหา

- 1) ความสำคัญของเด็กปฐมวัย
- 2) พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ได้แก่ ธรรมชาติและความต้องการของเด็กปฐมวัย การพัฒนาของสมอง พัฒนาการตามช่วงวัย การพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยด้วยการเล่นปนเรียน
- 3) สิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็ก
- 4) บทบาทหน้าที่ของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู และผู้ดูแลเด็ก
- 5) บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย



## ระยะเวลา

เนื้อหา	ระยะเวลา
<b>1. การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)</b>	<b>2 ชั่วโมง</b>
1) การแนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	15 นาที
2) ความสำคัญของเด็กปฐมวัย	15 นาที
3) พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย <ul style="list-style-type: none"> <li>- ธรรมชาติและความต้องการของเด็กปฐมวัย (15 นาที)</li> <li>- การพัฒนาของสมอง (15 นาที)</li> <li>- พัฒนาการตามช่วงวัย (15 นาที)</li> <li>- การพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย เช่น การเรียนรู้ผ่านการเล่น (15 นาที)</li> </ul>	60 นาที
4) สิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็กปฐมวัย	15 นาที
5) บทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย <ul style="list-style-type: none"> <li>- บทบาทหน้าที่ของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู และผู้ดูแลเด็ก</li> <li>- บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย</li> </ul>	15 นาที
<b>2. การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)</b>	<b>6 ชั่วโมง</b>
- การส่งเสริมการดูแลและการพัฒนาเด็กปฐมวัย	6 ชั่วโมง
<b>3. การสอนงานหรือการเป็นที่ปรึกษา (Coaching and mentoring)</b>	<b>ภายใน 60 วัน</b>
- การมอบหมายงานหรือโครงการเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนด้านการศึกษาก่อนปฐมวัย	60 วัน

## รูปแบบและวิธีการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนา ระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนา ได้แก่

## 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)

การจัดให้มีคอร์สเรียนสั้น ๆ โดยเน้นการศึกษาผ่านบทเรียนออนไลน์เป็นหลัก เช่น การบรรยายจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญผ่านคลิปปวีดีโอ และเอกสารประกอบการเรียนรู้ ควบคู่กับการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนเข้าถึงการเรียนรู้ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว สามารถเรียนรู้และทบทวนบทเรียนได้ทุกที่และทุกเวลา โดยเน้นการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัยและความต้องการจำเป็นของเด็กแต่ละบุคคล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Introduction	ความสำคัญของเด็กปฐมวัย	พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย	สิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็ก	บทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย
แนะนำองค์การพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	- ความสำคัญของเด็กปฐมวัย	- ธรรมชาติและความต้องการของเด็กปฐมวัย - การพัฒนาของสมอง - พัฒนาการตามช่วงวัย - การพัฒนาและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยด้วยการเล่นปนเรียน	- สิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็กปฐมวัย	- บทบาทหน้าที่ของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูและผู้ดูแลเด็ก - บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย
Online Learning VDO (15 Mins)	Online Learning VDO (15 Mins)	Online Learning VDO (1 Hrs)	Online Learning VDO (15 Mins)	Online Learning VDO (15 Mins)

## 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการจัดฝึกอบรมสัมมนา โดยให้วิทยากรมีการทบทวนเนื้อหาหรือสรุปความสำคัญของเนื้อหาในแต่ละบทเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารโรงเรียน ก่อนเริ่มทำกิจกรรม และจัดกิจกรรมการพัฒนาผ่านการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) โดยเน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมและได้ลงมือปฏิบัติจริงผ่านการทำงานกลุ่ม การระดมความคิด การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอ การแบ่งปันประสบการณ์ การสร้างสถานการณ์จำลอง และบทบาทสมมติ เป็นต้น เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถให้กับผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### การส่งเสริมการดูแลและการพัฒนาเด็กปฐมวัย

- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน
- การส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยที่เหมาะสม  
(เช่น การศึกษากรณีตัวอย่างจากคลิปวิดีโอเพื่อมาอภิปรายร่วมกัน และการแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน)

Training & Workshop  
(6 Hrs)

### 3) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and mentoring)

การจัดให้มีโค้ชและพี่เลี้ยงที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ด้านปฐมวัย มาสอนงานให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารโรงเรียนระหว่างการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือการฝึกปฏิบัติจากการทำงานจริงผ่านการจัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการศึกษากปฐมวัยของโรงเรียน โดยจัดให้มีการสอนงานและให้คำปรึกษาแบบกลุ่มย่อย และการให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว รวมถึงให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ภายในระยะเวลา 60 วัน หลังจากผู้บริหารโรงเรียนได้ผ่านการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมสัมมนา ครบทั้ง 5 โมดูล เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบูรณาการความรู้ความสามารถทั้ง 5 ด้านมาประยุกต์ใช้กับการทำงานจริงได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยจากการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์จริง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### ความสามารถด้านการส่งเสริม การดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย

- การมอบหมายงานหรือโครงการ  
เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพ  
การบริหารงานด้านการศึกษา  
ปฐมวัยของโรงเรียน

Coaching & Mentoring

(Within 60 Days)

### สรุปภาพรวมของการพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย

15 Mins	1 Hrs 45 Mins	6 Hrs	60 Days	1 Day
Introduction	Classes or Courses	Training & Workshop	Coaching & Mentoring	Summary of Development
แนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสำคัญของเด็กปฐมวัย</li> <li>- พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย</li> <li>- สิทธิเด็กและการคุ้มครองเด็ก</li> <li>- บทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน</li> <li>- การส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยที่เหมาะสม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การมอบหมายงานหรือโครงการเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติงาน</li> <li>- สรุปและอภิปรายผลหลังจากได้รับการพัฒนา</li> <li>- การประเมินผลการพัฒนา</li> </ul>
Online Course	Online Course	Active Learning	Assignment, Coaching & Mentoring	Knowledge Sharing

#### การวัดและประเมินผล

- 1) การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนา
- 2) การประเมินผลงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วม
- 3) บันทึกการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน
- 4) การประเมินตนเอง
- 5) การประเมินแบบ 360 องศา โดยการสะท้อนความคิดเห็นของผู้บริหารต้นสังกัด วิทยากร โค้ช พี่เลี้ยง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารโรงเรียนที่เข้ารับการพัฒนา

## Module 2 การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

### หลักการ

เด็กปฐมวัยทุกคนได้รับการพัฒนาและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับช่วงวัยและพัฒนาการของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และสร้างคุณลักษณะให้เด็กปฐมวัยมีอุปนิสัยใฝ่ดี มีคุณธรรม มีวินัย ใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ เคารพคุณค่าของบุคคลอื่น และมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก โดยการส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้ครูและผู้ดูแลเด็กปฐมวัยมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยที่เหมาะสมกับบริบทและความพร้อมของโรงเรียน สามารถสร้างรอยเชื่อมต่อระหว่างการศึกษาในระดับปฐมวัยกับระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และจัดการศึกษาแบบเรียนรวมให้กับเด็กปฐมวัย รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่ต้องการ

### จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถ ดังนี้

- 1) มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย และออกแบบหรือชี้แนะแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้อย่างเหมาะสม
- 2) มีความรู้ความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้ครูและผู้ดูแลเด็กปฐมวัยมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย จัดประสบการณ์การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้อย่างเหมาะสมตามช่วงวัย ความสนใจ ความต้องการจำเป็น ความแตกต่างของเด็กเป็นรายบุคคล รวมถึงบริบทและความพร้อมของโรงเรียน
- 3) มีความรู้ความสามารถในการส่งเสริมให้เกิดรอยเชื่อมต่อระหว่างการศึกษาในระดับปฐมวัยกับระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
- 4) มีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมให้กับเด็กปฐมวัย
- 5) มีความรู้ความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย

### เนื้อหา

- 1) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย ได้แก่ ความสำคัญ ประชญา หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย

2) การจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ได้แก่ การจัดการศึกษาปฐมวัย หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย และการสร้างรอยเชื่อมต่อระหว่างการศึกษาาระดับปฐมวัยกับระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

3) แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ได้แก่

- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมหลัก 6 กิจกรรม
- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบมอนเตสซอรี
- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบไฮสโคป
- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบวอลดอร์ฟ
- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบโครงการ
- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะสมอง

โดยแต่ละแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้มีเนื้อหาประกอบด้วย การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย การใช้สื่อ/อุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ และการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยให้สอดคล้องกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

4) การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับเด็กปฐมวัย

5) นวัตกรรมพัฒนาเด็กปฐมวัยหรือนวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัย

#### ระยะเวลา

เนื้อหา	ระยะเวลา
<b>1. การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)</b>	<b>3 ชั่วโมง 30 นาที</b>
1) การแนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	15 นาที
2) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย	15 นาที
3) การจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดการศึกษาปฐมวัย (15 นาที)</li> <li>- หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 (15 นาที)</li> <li>- การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย (15 นาที)</li> <li>- การสร้างรอยเชื่อมต่อระหว่างการศึกษาาระดับปฐมวัยกับระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 (15 นาที)</li> </ul>	60 นาที
4) แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย <ul style="list-style-type: none"> <li>- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมหลัก 6 กิจกรรม (15 นาที)</li> <li>- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบมอนเตสซอรี (15 นาที)</li> <li>- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบไฮสโคป (15 นาที)</li> <li>- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบวอลดอร์ฟ (15 นาที)</li> </ul>	90 นาที

เนื้อหา	ระยะเวลา
- แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบโครงการ (15 นาที) - แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะสมอง (15 นาที)	
5) การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับเด็กปฐมวัย	15 นาที
6) นวัตกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัยหรือนวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัย	15 นาที
<b>2. การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)</b>	<b>6 ชั่วโมง</b>
1) การจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย - กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย - เทคนิคในการอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาออกแบบหรือพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย	6 ชั่วโมง
2) แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย - แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมหลัก 6 กิจกรรม (3 ชั่วโมง) - แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบมอนเตสซอรี (3 ชั่วโมง) - แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบไฮสโคป (3 ชั่วโมง) - แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบวอลดอร์ฟ (3 ชั่วโมง) - แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบโครงการ (3 ชั่วโมง) - แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะสมอง (3 ชั่วโมง)	18 ชั่วโมง
3) นวัตกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัยหรือนวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัย	6 ชั่วโมง
<b>3. การสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and mentoring)</b>	<b>ภายใน 60 วัน</b>
- การมอบหมายงานหรือโครงการเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนด้านการศึกษาปฐมวัย	60 วัน

### รูปแบบและวิธีการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนา  
ระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนา ได้แก่

#### 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)

การจัดให้มีคอร์สเรียนสั้น ๆ โดยเน้นการศึกษาผ่านบทเรียนออนไลน์เป็นหลัก เช่น  
การบรรยายจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญผ่านคลิป์วิดีโอ และเอกสารประกอบการเรียนรู้ ควบคู่กับ  
การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนเข้าถึงการเรียนรู้ได้ง่าย  
สะดวก และรวดเร็ว สามารถเรียนรู้และทบทวนบทเรียนได้ทุกที่และทุกเวลา โดยเน้นการให้  
ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และ  
สภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับเด็กปฐมวัย และ  
การสร้างสรรค์นวัตกรรมพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Introduction	การศึกษาปฐมวัย	การจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรปฐมวัย	แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	การจัดการศึกษาแบบเรียนรวม	นวัตกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัย
แนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	- ความสำคัญ ปรัชญา หลักการ และทฤษฎี เกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย	- การจัดการศึกษาปฐมวัย - หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 - การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย - การสร้างรอยเชื่อมต่อทางการศึกษา	- กิจกรรมหลัก 6 กิจกรรม - แบบมอนเตสซอรี - แบบไฮสโคป - แบบวอลดอร์ฟ - แบบโครงการ - การส่งเสริมทักษะสมอง	- การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับเด็กปฐมวัย	- นวัตกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัยหรือนวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัย
Online Learning VDO (15 Mins)	Online Learning VDO (15 Mins)	Online Learning VDO (1 Hrs)	Online Learning VDO (1.5 Hrs)	Online Learning VDO (15 Mins)	Online Learning VDO (15 Mins)

## 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการจัดฝึกอบรมสัมมนา โดยให้วิทยากรมีการทบทวนเนื้อหาหรือสรุปความสำคัญของเนื้อหาในแต่ละบทเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารโรงเรียน ก่อนเริ่มทำกิจกรรม และจัดกิจกรรมการพัฒนาผ่านการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและได้ลงมือปฏิบัติจริงผ่านการทำงานกลุ่ม การระดมความคิด การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอ การแบ่งปันประสบการณ์ การสร้างสถานการณ์จำลอง และบทบาทสมมติ เป็นต้น เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถให้กับผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับพัฒนาการและความต้องการของเด็กแต่ละบุคคล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย	แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	นวัตกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัย
- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน - กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย - เทคนิคในการอำนวยความสะดวกครูและบุคลากรทางการศึกษาออกแบบหรือพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย	- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน - แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 1) กิจกรรมหลัก 6 กิจกรรม 2) แบบมอนเตสซอรี 3) แบบไฮสโคป 4) แบบวอลดอร์ฟ 5) แบบโครงการ 6) การส่งเสริมทักษะสมอง	- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน - นวัตกรรมการศึกษาปฐมวัยหรือนวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัย
Training & Workshop (6 Hrs)	Training & Workshop (18 Hrs)	Training & Workshop (6 Hrs)



### 3) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and mentoring)

การจัดให้มีโค้ชและพี่เลี้ยงที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ด้านปฐมวัย มาสอนงานให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารโรงเรียนระหว่างการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือการฝึกปฏิบัติจากการทำงานจริงผ่านการจัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน โดยจัดให้มีการสอนงานและให้คำปรึกษาแบบกลุ่มย่อย และการให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว รวมถึงให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ภายในระยะเวลา 60 วัน หลังจากผู้บริหารโรงเรียนได้ผ่านการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมสัมมนา ครบทั้ง 5 โมดูล เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบูรณาการความรู้ความสามารถทั้ง 5 ด้านมาประยุกต์ใช้กับการทำงานจริงได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยจากการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์จริง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**ความสามารถด้านการพัฒนา  
หลักสูตรและสภาพแวดล้อม  
การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย**

- การมอบหมายงานหรือโครงการ  
เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพ  
การบริหารงานด้านการศึกษา  
ปฐมวัยของโรงเรียน

**Coaching & Mentoring**

**(Within 60 Days)**

## สรุปภาพรวมของการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ สำหรับเด็กปฐมวัย

15 Mins	3 Hrs 15 Mins	30 Hrs	60 Days	1 Day
Introduction	Classes or Courses	Training & Workshop	Coaching & Mentoring	Summary of Development
แนะนำองค์การพัฒนา ความสามารถด้าน การพัฒนาหลักสูตรและ สภาพแวดล้อม การเรียนรู้สำหรับเด็ก ปฐมวัย	- การศึกษาปฐมวัย - การจัดการศึกษาและ การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาปฐมวัย - แนวทางการจัด ประสบการณ์ การเรียนรู้สำหรับเด็ก ปฐมวัย - การจัดการศึกษา แบบเรียนรวม - นวัตกรรมการพัฒนา เด็กปฐมวัย	- สรุปและทบทวน เนื้อหาจากบทเรียน - การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาปฐมวัย - แนวทางการจัด ประสบการณ์ การเรียนรู้ - นวัตกรรมพัฒนา เด็กปฐมวัย	- การมอบหมายงานหรือ โครงการเกี่ยวกับ การเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารงานด้าน การศึกษาปฐมวัยของ โรงเรียน	- การนำเสนอผล การฝึกปฏิบัติงาน - สรุปและอภิปรายผล หลังจากได้รับการพัฒนา - การประเมินผล การพัฒนา
Online Course	Online Course	Active Learning	Assignment, Coaching & Mentoring	Knowledge Sharing

### การวัดและประเมินผล

- 1) การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนา
- 2) การประเมินผลงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วม
- 3) บันทึกการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน
- 4) การประเมินตนเอง
- 5) การประเมินแบบ 360 องศา โดยการสะท้อนความคิดเห็นของผู้บริหารต้นสังกัด วิทยากร  
โค้ช พี่เลี้ยง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารโรงเรียนที่เข้ารับการพัฒนา

## Module 3 การพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย

### หลักการ

เด็กปฐมวัยทุกคนมีสิทธิได้รับการดูแลและพัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงวัยและพัฒนาการของแต่ละบุคคล เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านสมวัยเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล จึงจำเป็นต้องมีการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมและเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษได้รับการช่วยเหลือเบื้องต้นได้ทันทั่วถึง รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู ผู้ดูแลเด็ก และครอบครัวได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการสังเกต คัดกรอง และประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ สามารถจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย เพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนาเด็กปฐมวัยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและช่วยลดการเกิดปัญหาสังคมในอนาคต

### จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถ ดังนี้

- 1) มีความรู้ความสามารถในการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผลเด็กปฐมวัย
- 2) มีความรู้ความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู ผู้ดูแลเด็ก และครอบครัวได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการสังเกต คัดกรอง และประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยแต่ละคนได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ
- 3) มีความรู้ความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู ผู้ดูแลเด็ก รวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิเทศน์สำหรับเด็กปฐมวัย เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ ตีความ แบ่งปันข้อมูลหรือส่งต่อข้อมูล
- 4) มีความรู้ความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู ผู้ดูแลเด็ก นำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการวางแผนการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก รวมถึงนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำความเข้าใจเด็กเป็นรายบุคคลหรือนำมาจัดกลุ่มในการพัฒนาเด็กได้อย่างเหมาะสม

### เนื้อหา

- 1) พัฒนาการเด็กปฐมวัย 4 ด้าน ได้แก่ พัฒนาการด้านร่างกาย พัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ พัฒนาการด้านสังคม และพัฒนาการด้านสติปัญญา
- 2) การสังเกตและคัดกรองพัฒนาการเด็กปฐมวัย เช่น การใช้คู่มือเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย Developmental Surveillance and Promotion Manual (DSPM)

- 3) การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย
- 4) การจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย
- 5) การช่วยเหลือเบื้องต้นสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

#### ระยะเวลา

เนื้อหา	ระยะเวลา
<b>1. การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)</b>	<b>1 ชั่วโมง 30 นาที</b>
1) การแนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	15 นาที
2) พัฒนาการเด็กปฐมวัย 4 ด้าน	15 นาที
3) การสังเกตและคัดกรองพัฒนาการเด็กปฐมวัย	15 นาที
4) การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย	15 นาที
5) การจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	15 นาที
6) การช่วยเหลือเบื้องต้นสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ	15 นาที
<b>2. การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)</b>	<b>18 ชั่วโมง</b>
1) การสังเกตและคัดกรองพัฒนาการเด็กปฐมวัย	6 ชั่วโมง
2) การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย	6 ชั่วโมง
3) การจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	6 ชั่วโมง
<b>3. การสอนงานหรือการเป็นที่ปรึกษา (Coaching and mentoring)</b>	<b>ภายใน 60 วัน</b>
- การมอบหมายงานหรือโครงการเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โรงเรียนด้านการศึกษปฐมวัย	60 วัน

#### รูปแบบและวิธีการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนา ระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนา ได้แก่

- 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)

การจัดให้มีคอร์สเรียนสั้น ๆ โดยเน้นการศึกษาผ่านบทเรียนออนไลน์เป็นหลัก เช่น การบรรยายจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญผ่านคลิป์วิดีโอ และเอกสารประกอบการเรียนรู้ ควบคู่กับการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนเข้าถึงการเรียนรู้ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว สามารถเรียนรู้และทบทวนบทเรียนได้ทุกที่และทุกเวลา โดยเน้นการให้ความสำคัญกับการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง วัดและประเมินพัฒนาการ และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เหมาะสมกับพัฒนาการและศักยภาพของแต่ละบุคคล และสามารถช่วยเหลือเด็กปฐมวัยที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษได้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Introduction	พัฒนาการเด็กปฐมวัย	การสังเกตและคัดกรองพัฒนาการ	การวัดและประเมินพัฒนาการ	การจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	การช่วยเหลือเบื้องต้น
แนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรองการวัดและประเมินผลและการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	- พัฒนาการด้านร่างกาย - พัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ - พัฒนาการด้านสังคม - พัฒนาการด้านสติปัญญา	- การสังเกตพัฒนาการเด็กปฐมวัย - การคัดกรองพัฒนาการเด็กปฐมวัย - การใช้คู่มือเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย	- การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย	- การจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	- การช่วยเหลือเบื้องต้นสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ
Online Learning VDO (15 Mins)	Online Learning VDO (15 Mins)	Online Learning VDO (15 Mins)	Online Learning VDO (15 Mins)	Online Learning VDO (15 Mins)	Online Learning VDO (15 Mins)

## 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการจัดฝึกอบรมสัมมนา โดยให้วิทยากรมีการทบทวนเนื้อหาหรือสรุปความสำคัญของเนื้อหาในแต่ละบทเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารโรงเรียน ก่อนเริ่มทำกิจกรรม และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) โดยเน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมและได้ลงมือปฏิบัติจริงผ่านการทำงานกลุ่ม การระดมความคิด การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอ การแบ่งปันประสบการณ์ การสร้างสถานการณ์จำลอง และบทบาทสมมติ เป็นต้น เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถให้กับผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้ในการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การสังเกตและคัดกรองพัฒนาการ	การวัดและประเมินพัฒนาการ	การจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย
- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน - การสังเกตพัฒนาการเด็กปฐมวัย - การคัดกรองพัฒนาการเด็กปฐมวัย (เช่น การฝึกการใช้เครื่องมือคัดกรองเด็กปฐมวัย)	- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน - การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย (เช่น การฝึกการวัดและประเมินผลเด็กตามสภาพจริง และการออกแบบเครื่องมือการวัดและประเมินพัฒนาการ)	- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน - การจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย (เช่น ขั้นตอนการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย)
Training & Workshop (6 Hrs)	Training & Workshop (6 Hrs)	Training & Workshop (6 Hrs)

### 3) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and mentoring)

การจัดให้มีโค้ชและพี่เลี้ยงที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ด้านปฐมวัย มาสอนงานให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารโรงเรียนระหว่างการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือการฝึกปฏิบัติจากการทำงานจริงผ่านการจัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน โดยจัดให้มีการสอนงานและให้คำปรึกษาแบบกลุ่มย่อย และการให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว รวมถึงให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ภายในระยะเวลา 60 วัน หลังจากผู้บริหารโรงเรียนได้ผ่านการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมสัมมนา ครบทั้ง 5 โมดูล เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบูรณาการความรู้ความสามารถทั้ง 5 ด้านมาประยุกต์ใช้กับการทำงานจริงได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัยจากการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์จริง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**ความสามารถด้านการจัดการระบบ  
การสังเกต คัดกรอง การวัดและ  
ประเมินผล และการจัดทำ  
สารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย**

- การมอบหมายงานหรือโครงการ  
เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพ  
การบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัย  
ของโรงเรียน

**Coaching & Mentoring**

**(Within 60 Days)**

สรุปภาพรวมของการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย

15 Mins	3 Hrs 15 Mins	30 Hrs	60 Days	1 Day
Introduction	Classes or Courses	Training & Workshop	Coaching & Mentoring	Summary of Development
แนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการระบบการสังเกต คัดกรอง การวัดและประเมินผล และการจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	- พัฒนาการเด็กปฐมวัย - การสังเกตและคัดกรองพัฒนาการเด็กปฐมวัย - การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย - การจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย - การช่วยเหลือเบื้องต้นสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ	- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน - การสังเกตและคัดกรองพัฒนาการเด็กปฐมวัย - การวัดและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย - การจัดทำสารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัย	- การมอบหมายงานหรือโครงการเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน	- การนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติงาน - สรุปและอภิปรายผลหลังจากได้รับการพัฒนา - การประเมินผลการพัฒนา
Online Course	Online Course	Active Learning	Assignment, Coaching & Mentoring	Knowledge Sharing

### การวัดและประเมินผล

- 1) การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนา
- 2) การประเมินผลงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วม
- 3) บันทึกการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน
- 4) การประเมินตนเอง
- 5) การประเมินแบบ 360 องศา โดยการสะท้อนความคิดเห็นของผู้บริหารต้นสังกัด วิทยากร โค้ช พี่เลี้ยง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารโรงเรียนที่เข้ารับการพัฒนา

## Module 4 การพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย

### หลักการ

การจัดการศึกษาปฐมวัยมีลักษณะเฉพาะและแตกต่างจากการศึกษาระดับอื่น ผู้ดูแลและรับผิดชอบบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยจำเป็นต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านปฐมวัยโดยเฉพาะ และพัฒนาตนเองให้มีความเป็นผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย โดยการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ การส่งเสริมให้มีการวิจัยด้านปฐมวัย เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาปฐมวัยและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา สามารถกระตุ้น ชักจูงหรือโน้มน้าวให้ครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญของการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาปฐมวัย เพื่อให้การทำงานด้านปฐมวัยประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

### จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ ดังนี้

- 1) สามารถเป็นผู้นำในเรื่องความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านปฐมวัย
- 2) มีความรู้ความสามารถในการประเมินการเปลี่ยนแปลงความรู้และแนวโน้มสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- 3) มีความรู้ความสามารถในการส่งเสริมให้มีการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาใช้ในการดูแลพัฒนา และให้บริการแก่เด็กและครอบครัวอย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ
- 4) มีความรู้ความสามารถในการกระตุ้นให้ครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญของการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัย
- 5) สามารถเป็นผู้นำในการทำงานด้านปฐมวัยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

### เนื้อหา

- 1) การบริหารงานโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับด้านปฐมวัย เช่น ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป และการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย
- 2) การศึกษาแนวโน้มการจัดการศึกษาปฐมวัยในอนาคต เช่น องค์ความรู้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านปฐมวัยทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน
- 3) การส่งเสริมการทำวิจัยด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย



4) การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เช่น การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อกระตุ้นให้ครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญในการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาปฐมวัย และสามารถทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

#### ระยะเวลา

เนื้อหา	ระยะเวลา
<b>1. การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)</b>	<b>1 ชั่วโมง 15 นาที</b>
1) การแนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	15 นาที
2) การบริหารงานโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับด้านปฐมวัยและการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย	15 นาที
3) การศึกษาแนวโน้มการจัดการศึกษาปฐมวัยในอนาคต	15 นาที
4) การส่งเสริมการทำวิจัยด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย	15 นาที
5) การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	15 นาที
<b>2. การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)</b>	<b>24 ชั่วโมง</b>
1) การบริหารงานโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับด้านปฐมวัยและการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย	6 ชั่วโมง
2) การส่งเสริมการทำวิจัยด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย	6 ชั่วโมง
3) การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	6 ชั่วโมง
4) การศึกษาดูงานและการเรียนรู้จากผู้บริหารต้นแบบ	6 ชั่วโมง
<b>3. การสอนงานหรือการเป็นที่ปรึกษา (Coaching and mentoring)</b>	<b>ภายใน 60 วัน</b>
- การมอบหมายงานหรือโครงการเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนด้านการศึกษาระดับปฐมวัย	60 วัน

#### รูปแบบและวิธีการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนา ระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนา ได้แก่

##### 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)

การจัดให้มีคอร์สเรียนสั้น ๆ โดยเน้นการศึกษาผ่านบทเรียนออนไลน์เป็นหลัก เช่น การบรรยายจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญผ่านคลิปปวีดีโอ และเอกสารประกอบการเรียนรู้ ควบคู่กับการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนเข้าถึงการเรียนรู้ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว สามารถเรียนรู้และทบทวนบทเรียนได้ทุกที่และทุกเวลา โดยเน้นการให้ความสำคัญกับการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย ได้แก่ การบริหารงานโรงเรียนด้านปฐมวัย การศึกษาแนวโน้มการจัดการศึกษาปฐมวัยในอนาคต การศึกษาองค์ความรู้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กับด้านปฐมวัยอยู่เสมอ การส่งเสริมการทำวิจัยด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อกระตุ้นให้ครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญและสามารถทำงานร่วมกันในการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาปฐมวัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Introduction	การบริหารงานโรงเรียนด้านปฐมวัย และการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	การศึกษาแนวโน้มการจัดการศึกษาปฐมวัยในอนาคต	การส่งเสริมการทำวิจัยด้านปฐมวัย	การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
แนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	-การบริหารงานโรงเรียนด้านปฐมวัย - การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย	- องค์ความรู้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านปฐมวัย - สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน - แนวโน้มการจัดการศึกษาปฐมวัยในอนาคต	- การส่งเสริมการทำวิจัยด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย และด้านการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	- การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อกระตุ้นให้ครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญและทำงานร่วมกันในการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาปฐมวัย
Online Learning VDO (15 Mins)	Online Learning VDO (15 Mins)	Online Learning VDO (15 Mins)	Online Learning VDO (15 Mins)	Online Learning VDO (15 Mins)

## 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการจัดฝึกอบรมสัมมนา โดยให้วิทยากรมีการทบทวนเนื้อหาหรือสรุปความสำคัญของเนื้อหาในแต่ละบทเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารโรงเรียนก่อนเริ่มทำกิจกรรม และจัดกิจกรรมการพัฒนาผ่านการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) โดยเน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมและได้ลงมือปฏิบัติจริงผ่านการทำงานกลุ่ม การระดมความคิด การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอ การแบ่งปันประสบการณ์ การสร้างสถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ การศึกษาดูงาน การเรียนรู้จากผู้บริหารต้นแบบ (Job shadowing) เป็นต้น เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถให้กับผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การบริหารงานโรงเรียน ด้านปฐมวัย และการจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	การส่งเสริมการทำวิจัยด้าน การพัฒนาเด็กปฐมวัย	การพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน	การศึกษาดูงานและ การเรียนรู้จากผู้บริหาร ต้นแบบ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน</li> <li>- การบริหารงานโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับด้านปฐมวัย</li> <li>- การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน</li> <li>- การส่งเสริมการทำวิจัยด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อกระตุ้นให้ครอบครัว ชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญและทำงานร่วมกันในการดูแล พัฒนา และจัดการศึกษาปฐมวัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การศึกษาดูงานจากโรงเรียนตัวอย่าง</li> <li>- การเรียนรู้จากผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ</li> </ul>
Training & Workshop (6 Hrs)	Training & Workshop (6 Hrs)	Training & Workshop (6 Hrs)	Field Trip & Job Shadowing (6 Hrs)

### 3) การสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and mentoring)

การจัดให้มีโค้ชและพี่เลี้ยงที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ด้านปฐมวัย มาสอนงานให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารโรงเรียนระหว่างการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือการฝึกปฏิบัติจากการทำงานจริงผ่านการจัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน โดยจัดให้มีการสอนงานและให้คำปรึกษาแบบกลุ่มย่อย และการให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว รวมถึงให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ภายในระยะเวลา 60 วัน หลังจากผู้บริหารโรงเรียนได้ผ่านการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมสัมมนา ครบทั้ง 5 โมดูล เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบูรณาการความรู้ความสามารถทั้ง 5 ด้านมาประยุกต์ใช้กับการทำงานจริงได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัยจากการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์จริง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

<b>ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำ ทางการศึกษาปฐมวัย</b>
- การมอบหมายงานหรือโครงการ เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียน
<b>Coaching &amp; Mentoring (Within 60 Days)</b>

### สรุปภาพรวมของการพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย

15 Mins	1 Hrs	24 Hrs	60 Days	1 Day
Introduction	Classes or Courses	Training & Workshop	Coaching & Mentoring	Summary of Development
แนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาปฐมวัย	- การบริหารงานโรงเรียนด้านปฐมวัยและการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา - การศึกษาแนวโน้มการจัดการศึกษาปฐมวัยในอนาคต - การส่งเสริมการทำวิจัยด้านปฐมวัย - การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน - การบริหารงานโรงเรียนด้านปฐมวัยและการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา - การส่งเสริมการทำวิจัยด้านปฐมวัย - การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน - การศึกษาดูงานและการเรียนรู้จากผู้บริหารต้นแบบ	- การมอบหมายงานหรือโครงการเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน	- การนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติงาน - สรุปและอภิปรายผลหลังจากได้รับการพัฒนา - การประเมินผลการพัฒนา
Online Course	Online Course	Active Learning	Assignment, Coaching & Mentoring	Knowledge Sharing

#### การวัดและประเมินผล

- 1) การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนา
- 2) การประเมินผลงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วม
- 3) บันทึกการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน
- 4) การประเมินตนเอง
- 5) การประเมินแบบ 360 องศา โดยการสะท้อนความคิดเห็นของผู้บริหารต้นสังกัด วิทยากร โค้ช พี่เลี้ยง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารโรงเรียนที่เข้ารับการพัฒนา

## Module 5 การพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาวิชาชีพปฐมวัย

### หลักการ

ผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นบุคลากรหลักในการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยให้ประสบความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับด้านปฐมวัย กฎหมาย นโยบาย แผน มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถถ่ายทอดความรู้ด้านปฐมวัยให้กับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นให้กับครอบครัว ชุมชน และสังคม ในการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ โดยการปฏิบัติตาม มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และพัฒนาตนเองและบุคลากรที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย เพื่อส่งเสริมให้มีการจัดการดูแล การบริการ และการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพแก่เด็กและครอบครัว และสามารถบริหารงานด้านปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลเป็นไปตามมาตรฐานของประเทศและเป้าหมายของการศึกษาปฐมวัย

### จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถ ดังนี้

- 1) มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย นโยบาย แผน มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 2) มีความเป็นมืออาชีพในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ แนวทางปฏิบัติ และวิจัยทัศนโดยรวมเกี่ยวกับด้านปฐมวัย
- 3) สามารถจัดให้มีการดูแล การบริการ และการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพแก่เด็กและครอบครัว
- 4) สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดยการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เหมาะสมกับวิชาชีพปฐมวัย
- 5) สามารถพัฒนาตนเองและบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย

### เนื้อหา

- 1) กฎหมาย นโยบาย แผน มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 2) มาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพปฐมวัย
- 3) การพัฒนาตนเองและบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย
- 4) การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นโค้ช

## ระยะเวลา

เนื้อหา	ระยะเวลา
<b>1. การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)</b>	<b>1 ชั่วโมง 15 นาที</b>
1) การแนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาวิชาชีพปฐมวัย	15 นาที
2) กฎหมาย นโยบาย แผน มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	15 นาที
3) มาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพปฐมวัย	15 นาที
4) การพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	15 นาที
5) การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นโค้ช	15 นาที
<b>2. การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)</b>	<b>18 ชั่วโมง</b>
1) การพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	6 ชั่วโมง
2) การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นโค้ช	6 ชั่วโมง
3) การศึกษาดูงานและการเรียนรู้จากผู้บริหารต้นแบบ	6 ชั่วโมง
<b>3. การสอนงานหรือการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and mentoring)</b>	<b>ภายใน 60 วัน</b>
- การมอบหมายงานหรือโครงการเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนด้านการศึกษปฐมวัย	60 วัน

## รูปแบบและวิธีการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนา  
ระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 วิธีการพัฒนา ได้แก่

## 1) การเรียนในชั้นเรียนหรือคอร์สเรียนต่าง ๆ (Classes or Courses)

การจัดให้มีคอร์สเรียนสั้น ๆ โดยเน้นการศึกษาผ่านบทเรียนออนไลน์เป็นหลัก เช่น การบรรยายจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญผ่านคลิปปวีดีโอ และเอกสารประกอบการเรียนรู้ ควบคู่กับการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนเข้าถึงการเรียนรู้ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว สามารถเรียนรู้และทบทวนบทเรียนได้ทุกที่และทุกเวลา โดยเน้นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพปฐมวัย ทั้งในเรื่องมาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพปฐมวัย การพัฒนาตนเองและบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย และการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นโค้ช ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Introduction	กฎหมาย นโยบาย แผน และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง	มาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพปฐมวัย	การพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นโค้ช
แนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาวิชาชีพปฐมวัย	- กฎหมาย นโยบาย แผน มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	- มาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพปฐมวัย	- การพัฒนาตนเองและบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพปฐมวัย	- การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นโค้ช
Online Learning VDO (15 Mins)	Online Learning VDO (15 Mins)	Online Learning VDO (15 Mins)	Online Learning VDO (15 Mins)	Online Learning VDO (15 Mins)

## 2) การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา (Conference/Training/Seminar)

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการจัดฝึกอบรมสัมมนา โดยให้วิทยากรมีการทบทวนเนื้อหาหรือสรุปความสำคัญของเนื้อหาในแต่ละบทเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารโรงเรียนก่อนเริ่มทำกิจกรรม และจัดกิจกรรมการพัฒนาผ่านการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) โดยเน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมและได้ลงมือปฏิบัติจริงผ่านการทำงานกลุ่ม การระดมความคิด การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอ การแบ่งปันประสบการณ์ การสร้างสถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ การศึกษาดูงาน การเรียนรู้จากผู้บริหารต้นแบบ (Job shadowing) เป็นต้น เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถให้กับผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัยได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นโค้ช	การศึกษาดูงานและการเรียนรู้จากผู้บริหารต้นแบบ
- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน - การพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย (เช่น การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan, IDP))	- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน - การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นโค้ช	- การศึกษาดูงานจากโรงเรียนตัวอย่าง - การเรียนรู้จากผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ
Training & Workshop (6 Hrs)	Training & Workshop (6 Hrs)	Field Trip & Job Shadowing (6 Hrs)

### 3) การสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยง (Classes or Courses)

การจัดให้มีโค้ชและพี่เลี้ยงที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ด้านปฐมวัย มาสอนงานให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารโรงเรียนระหว่างการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือการฝึกปฏิบัติจากการทำงานจริงผ่านการจัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน โดยจัดให้มีการสอนงานและให้คำปรึกษาแบบกลุ่มย่อย และการให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว รวมถึงให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ภายในระยะเวลา 60 วัน หลังจากผู้เรียนได้ผ่านการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนาครบทั้ง 5 โมดูล เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้ความสามารถทั้ง 5 ด้าน มาประยุกต์ใช้กับการทำงานจริงได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัยจากการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์จริง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### การพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย

- การมอบหมายงานหรือโครงการ  
เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพ  
การบริหารงานด้านการศึกษาปฐมวัย  
ของโรงเรียน

Coaching & Mentoring

(Within 60 Days)



### สรุปภาพรวมของการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย

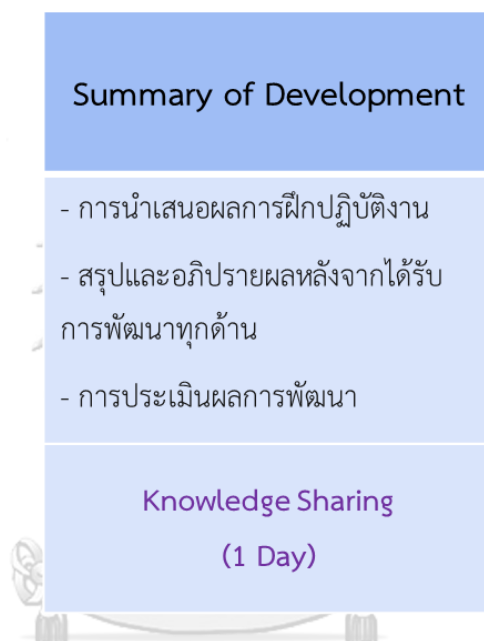
15 Mins	1 Hrs	18 Hrs	60 Days	1 Day
Introduction	Classes or Courses	Training & Workshop	Coaching & Mentoring	Summary of Development
แนะนำคอร์สการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย	- กฎหมาย นโยบาย แผน มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง - มาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพปฐมวัย - การพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย - การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นโค้ช	- สรุปและทบทวนเนื้อหาจากบทเรียน - การพัฒนาทางวิชาชีพปฐมวัย - การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นโค้ช - การศึกษาดูงาน และผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ	- การมอบหมายงานหรือโครงการเกี่ยวกับ การเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารงานด้าน การศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน	- การนำเสนอผล การฝึกปฏิบัติงาน - สรุปและอภิปรายผล หลังจากได้รับการพัฒนา - การประเมินผล การพัฒนา
Online Course	Online Course	Active Learning	Assignment, Coaching & Mentoring	Knowledge Sharing

#### การวัดและประเมินผล

- 1) การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนา
- 2) การประเมินผลงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วม
- 3) บันทึกการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน
- 4) การประเมินตนเอง
- 5) การประเมินแบบ 360 องศา โดยการสะท้อนความคิดเห็นของผู้บริหารต้นสังกัด วิทยากร โค้ช พี่เลี้ยง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารโรงเรียนที่เข้ารับการพัฒนา

## การสรุปผลการพัฒนา

เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการพัฒนาตามระยะเวลาที่กำหนด จึงจัดให้มีการประชุมสรุปผลการพัฒนาโดยจัดให้ผู้บริหารต้นสังกัด ผู้บริหารโรงเรียน วิทยากร โค้ช และพี่เลี้ยงมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ผ่านการนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติงาน สรุปและอภิปรายผลหลังจากผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพ และประเมินผลการพัฒนาผ่านการประเมินโครงการที่ผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบและการสะท้อนความคิดเห็นร่วมกัน เป็นระยะเวลา 1 วัน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



ทั้งนี้ เมื่อสิ้นสุดกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำงานหรือโครงการที่ได้รับมอบหมายไปใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรจัดให้มีกระบวนการติดตามผลการดำเนินงานตามโครงการที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาสมรรถนะนักการศึกษาปฐมวัยมืออาชีพอยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปใช้เป็นผลงานในการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองและครูปฐมวัยได้อีกด้วย รวมทั้งจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำแก่ผู้บริหารโรงเรียนเพื่อช่วยในการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	รุ่งทิพย์ มานะกิจ
วัน เดือน ปี เกิด	4 พฤษภาคม 2531
สถานที่เกิด	นครสวรรค์
วุฒิการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเคมี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปิโตรเคมีและวิทยาศาสตร์พอลิเมอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่อยู่ปัจจุบัน	698/161 ถ.พหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กทม. 10400

