วัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดหนองคาย

The Quality Culture Effecting Teacher Competency in the Child Development Center Nong Khai Province

วริศรา โยธา (Warissara Yotha) [1*]
วัลลภา อารีรัตน์ (Wallapha Ariratana) [2]
เกื้อจิตต์ ฉิมทิม (Kuajit Chimtim) [3]

[1] นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
[1] Student of Master of Education in Educational Administration and Quality Development, Faculty of Liberal Arts, Khon Kaen University
[2] รองศาสตราจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
[2] Associate Professor Dr. Wallapha Ariratana.Ph.D, Faculty of Liberal Arts, Khon Kaen University
[3] รองศาสตราจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
[3] Associate Professor Kuajit Chimtim, Faculty of Liberal Arts, Khon Kaen University
* Corresponding Author E-mail: warissarayotha@kkumail.com

รับต้นฉบับ 11 กรกฎาคม 2563 ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ 14 กันยายน 2563 ลงตีพิมพ์ 20 ธันวาคม 2563

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมคุณภาพ 2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครู และ 3) เพื่อวิเคราะห์วัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดหนองคาย จำนวน 174 ศูนย์ ประชากรทั้งหมด 489 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารจำนวน 10 คน และครูดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดหนองคาย จำนวน 209 คน รวมจำนวนทั้งหมด 219 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นเกณฑ์ เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .961 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบ Pearson Product Coefficient และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมคุณภาพโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ“มาก”เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.36) รองลงมาคือด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$=4.32) และด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$= 4.29)

2. สมรรถนะครูโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$= 4.37) รองลงมาคือ ด้านการมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.36) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.34) และ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$= 4.30)

3. วัฒนธรรมคุณภาพด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ สามารถพยากรณ์ได้ทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.866 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์สมรรถนะครูได้ ร้อยละ 75.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$Z' = 0.363(Zx_2) + 0.375(Zx_3) + 0.214(Zx_1)$

คำสำคัญ: วัฒนธรรมคุณภาพ, สมรรถนะครู, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ABSTRACT

The purpose of the research were: 1) to study the quality culture level, 2) to study the teacher performance, and 3) to analyze the quality culture affecting teacher performance in the Children's Development Center in Nong Khai Province, totaling 489 people, the sample was 10 administrators and childcare teachers in Nong Khai Children's Development Center. A total of 219 people, which were randomly assigned to the child development center. The tool is a 5 rating scale with confidence level equal to of .961. The data were analyzed by using means, percentage, and standard deviation. Pearson Product Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research found that:

1. The Quality culture in general was at the "high" level. When considering the average in each aspect, it is found that Quality leadership the highest average ($\overline{X}$= 4.36) followed by the personnel development, the average ($\overline{X}$= 4.32) and team work was at the lowest average value ($\overline{X}$= 4.29).

2. The overall teacher competency performance was in the "high" level. When considering the average in each aspect, it was found that Student development with the highest average ($\overline{X}$ =4.37), followed by ethics and professional ethics, with the average ($\overline{X}$=4.36), followed by classroom management, with an average ($\overline{X}$= 4.34) and course management was the lowest average value ($\overline{X}$= 4.30).

3 . Quality culture of management and learning management ethics and professional ethics on student development and learning management all predictions were able to predict the multiple correlation coefficient of 0.866 with statistical significance at the level of .05 and the ability to predict teacher competencies of 75.0 percent. statistically significant at .05 level. The standard scores are as follows:

Forecasting equation in the standard form of score

$Z' = 0.363 (Zx_2) + 0.375 (Zx_3) + 0.214 (Zx_1)$.

Keyword: Quality Culture, Teacher's Competency, child development center

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาวการณ์โลกกำลังเปลี่ยนแปลง จากข้อมูลข่าวสาร ผ่านยุคสารสนเทศเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่จะอยู่ในโลกนี้ ได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น พลโลกจึงมีวิธีการปฏิบัติเรียนรู้ทางวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมกันมากขึ้น ด้วยความเจริญทางเทคโนโลยีและการสื่อสารมีการแข่งขันกันอย่างสูง ทุกองค์การจึงต้องปรับตัวเพื่อการอยู่รอดซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและคุณภาพของคนในหน่วยงานที่ต้องได้รับการพัฒนาโดยใช้ความรู้เป็นฐานที่จะเกิดจากการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมในโลกใบนี้ได้อย่างชาญฉลาดด้วยกระบวนการของการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข สามารถเผชิญกับปัญหาเพื่อปรับปรุงตนเองและผู้อื่น ให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและอยู่รอดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง กระทรวงศึกษาธิการจึงประกาศนโยบายโรงเรียนคุณภาพที่มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสังคมในการบริหารจัดการศึกษา (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคุณภาพ จึงเป็นเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาให้ดำเนินการอย่างมีส่วนร่วมกับชุมชน ผู้บริหารต้องพิจารณาพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นของครูอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ครูที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุตามเป้าหมาย สมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการองค์การที่มีประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาครูสู่ผู้เรียนคุณภาพ

สมรรถนะครู (Teacher competency) เป็นพฤติกรรม ซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทัศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคลและส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ทำให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย สอดคล้องกับ Duboiss and Rothwell (2004) ที่กล่าวว่าสมรรถนะครูคือความรู้ความสามารถและทักษะของครูในการปฏิบัติงาน รวมทั้งคุณลักษณะอื่นที่เอื้อต่อเพื่อนครูในการแลก เปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกัน เช่น ใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ผ่านเทคโนโลยี แสวงหาความรู้เสมอ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ระบุว่าสมรรถนะครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 ประการ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริหารงานที่ดี 3)การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูซึ่งครูต้องประเมินตนเองและวางแผนพัฒนาตนเอง ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตติกา ชัยภักดี และ ทัศน์ศิรินทร์ สว่างบุญ (2560) ที่เสนอแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูที่พบว่า สถานศึกษาโดยผู้บริหารควรมีการดำเนินงานในเรื่องต่อไปนี้คือ 1) การส่งเสริมทำงานเป็นทีมต้องแสดงการให้เกียรติมีการยกย่องชมเชยและให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานตลอดจนชี้นำถึงการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานได้อย่างเหมาะสมจะเป็นการแสดงความช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน 2) การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีมีธรรมาภิบาลและสร้างขวัญกำลังใจในปฏิบัติงานเพื่อให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในส่วนของครูด้วยกันและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียนตามหลักการครองตนครองคนครองงาน 4) การพัฒนาทักษะทางด้านภาษาและเทคโนโลยี

การประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาพฤติกรรม/ นิสัยในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ สู่วัฒนธรรมใหม่ในการทำงานที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา

วัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) จะเกิดขึ้นได้ การที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน มีความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และวิถีปฏิบัติที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างบรรยากาศในการดำเนินงานของโรงเรียนให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด วัฒนธรรมคุณภาพทำให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ และเป็นที่ยอมรับร่วมกันจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อร่วมแรงร่วมใจกันในการดำเนินงานให้บรรลุตามค่านิยมร่วมของโรงเรียน วัฒนธรรมคุณภาพในโรงเรียนปรากฏเห็นเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิตของครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ทุกคนก็จะคำนึงถึงหรือต้องการทำให้ได้ผลงานที่ดีเสมอ (ดาวรุ่งรรณ ถวิลการ, 2561) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมคุณภาพประกอบด้วย ภาวะผู้นำคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรและการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมที่จะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและร่วมมือร่วมใจของบุคลากรที่จะสร้างวัฒนธรรมคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ตรงกับผลการวิจัยที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรด้านความรับผิดชอบ ด้านความยึดมั่นในคุณธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน และด้านการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ (เชาวนี พันธุ์ลาภะ, 2560)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในรูปแบบของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน โดยมีหน้าที่จัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัยในหลายช่วงอายุเพื่อดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีอายุ 2–5 ปี ที่เข้ารับบริการทุกคนให้มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์แข็งแรง มีพัฒนาการตามวัยอย่างเป็นศักยภาพของแต่ละบุคคล มีพัฒนาการที่เหมาะสมทุกด้าน ทางด้านร่างกาย ด้านวินัย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีความพร้อมในการเข้าศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เติบโตเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว และประเทศชาติ (มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ, 2562) ภายใต้เป้าหมายที่สำคัญคือ “อยู่ดี มีสุข” โดยฉพาะอย่างยิ่งเด็กปฐมวัยต้องมีทักษะ และพัฒนาการที่สมวัย แข็งแรง มีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient :EQ) สามารถดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข สามารถคิดแก้ปัญหา เป็นคนดีมีวินัยดีและมีคุณธรรม เป็นสมาชิกที่มีคุณภาพสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย เป็นหน่วยงานองค์กร ที่จัดขึ้นมาใหม่เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยที่มุ่งการจัดการเรียนรู้ กับเด็กปฐมวัยในท้องถิ่น ให้เจริญเติบโตและเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์สังคม สติปัญญาและลักษณะนิสัย ของปฐมวัยในท้องถิ่น เพื่อให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริม ต่อยอดการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยตามบริบทของท้องถิ่น ตามหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษา จึงทำให้บุคลากรมีความแตกต่าง ช่วงอายุ ประสบการณ์ และความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงต้องมีการพัฒนาค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติตน และการสร้างนิสัยที่ดีในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้นที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้า เรื่องวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย เพื่อนำความรู้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมคุณภาพเพื่อนำมาศึกษาระดับการ

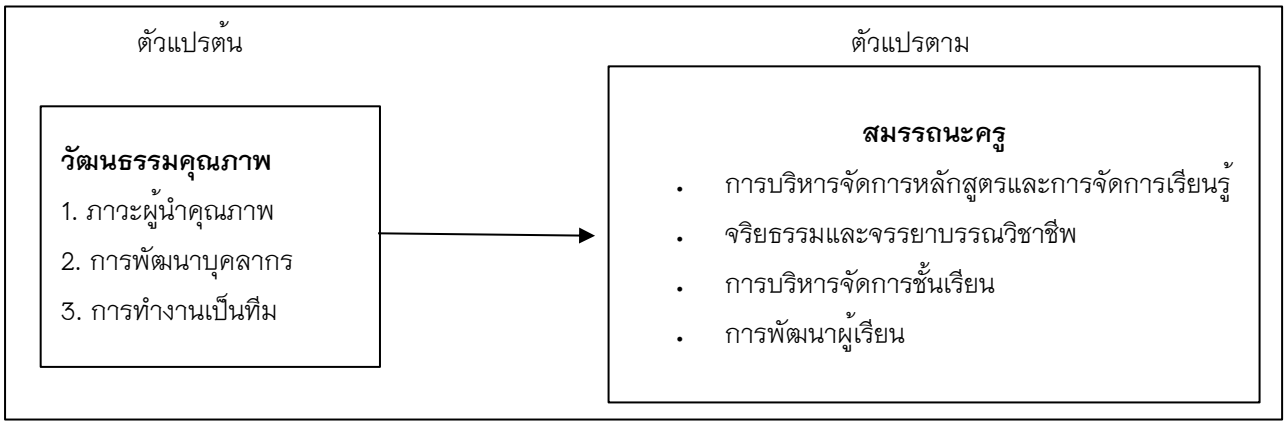
ปฏิบัติงาน และนำมาวิเคราะห์ว่าวัฒนธรรมคุณภาพด้านใดบ้างที่จะส่งผลต่อสมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย องค์ความรู้ที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและครูนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดหนองคาย
3. เพื่อวิเคราะห์วัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดหนองคาย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ตัวแปรต้น คือ วัฒนธรรมคุณภาพ ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของ Dianne Waddell และ Brendan Barrett (2001), Sadia Kausar (2014), และ มารยาท แซ่อึ้ง (2552) เป็นหลัก ร่วมกับการศึกษาเอกสารและงานวิจัยอื่น ๆ ได้องค์ประกอบทั้งหมด 3 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำคุณภาพ 2) การพัฒนาบุคลากร และ 3) การทำงานเป็นทีม สำหรับตัวแปรตาม คือ สมรรถนะครู ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), พงษ์ศักดิ์ ด้วงทา (2558) และ McClelland (1975) เป็นหลัก ร่วมกับการศึกษาเอกสารและงานวิจัยอื่น ๆ ได้องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบคือ 1) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน และ 4) การพัฒนาผู้เรียน ดังแสดงในแผนภาพเพื่อการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ที่มุ่งศึกษาวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย

ศึกษาและสังเคราะห์ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสังเคราะห์และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อนำมาสร้างเป็นเครื่องมือในการดำเนินการวิจัยและและหาคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน

ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ในกรอบแนวคิดในงานวิจัยพิจารณาค่าความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC ≥ .5)

นำเครื่องมือที่ผ่านการหาคุณภาพและปรับปรุง ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดหนองคาย จำนวน 174 ศูนย์ จำนวน 486 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดหนองคาย จำนวน 174 ศูนย์ ที่ได้จากการคำนวนของ Taro Yamane (จตุภูมิ เขตจัตุรัส, 2555) ระดับค่าความเชื่อมั่น 0.96 ด้วยวิธีการใช้ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 10 คน ครูผู้ดูแลเด็กจำนวน 209 คน รวมทั้งสิ้น 219 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดหนองคาย แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 วัฒนธรรมคณุภาพ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีลักษณะของเครื่องมือแบบ มาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ และตอนที่ 3 สมรรถนะของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดหนองคาย (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 22 ข้อ

การสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษา ทบทวน เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ สมรรถนะครูและวัฒนธรรมคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างข้อคำถาม จากนั้นจึงไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากโดยการหาค่าความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ซึ่งถือว่าทุกข้อผ่านเกณฑ์ แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 2 หน่วยงาน กับ 14 ศูนย์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการคำนวนหาค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้ มีค่าความเชื่อมั่น 0.96 จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกเทศบาลตำบล/เมือง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แล้วจึงดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และการติดตามแบบสอบถามเพื่อส่งกลับผู้วิจัย ระหว่างเดือน พฤษภาคม 2563 โดยมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งแบบสอบถามกลับมา คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์การ

ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

1. ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำคุณภาพ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการทำงานเป็นทีม ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ ด้านวัฒนธรรมคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

วัฒนธรรมคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดหนองคาย	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. การมีภาวะผู้นำคุณภาพ	4.36	0.51	มาก
2. การพัฒนาบุคลากร	4.32	0.52	มาก
3. การทำงานเป็นทีม	4.29	0.56	มาก
รวม	4.32	0.49	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับการปฏิบัติ วัฒนธรรมคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดหนองคาย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีภาวะผู้นำคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.36 (S.D.=0.51) รองลงมาด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยที่ 4.32 (S.D.=0.52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยที่ 4.29 (S.D.=0.56)

2. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาผู้เรียน ดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ ด้านสมรรถนะของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สมรรถนะของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดหนองคาย	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.30	0.53	มาก
2. การมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.36	0.49	มาก
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.34	0.56	มาก
4.การพัฒนาผู้เรียน	4.37	0.51	มาก
รวม	4.34	0.47	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับการปฏิบัติ สมรรถนะของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดหนองคาย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยที่ 4.37 (S.D.=0.51) รองลงคือด้านการมีจริยธรรมและจรรยาบรรณ

วิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.36 (S.D.=.049) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยที่ 4.34 (S.D.=0.56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.30 (S.D.=0.53)

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดหนองคาย

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

รูปแบบตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	S.E.	F	p-values
X_2	0.808	0.652	0.651	0.28361	407.117	.000
X_2, X_3	0.859	0.738	0.736	0.24667	304.512	.000
X_2, X_3, X_1	0.866	0.750	0.747	0.24148	215.288	.000

*p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์พหุคูณแบบมีขั้นตอน ตัวแปรพยากรณ์ (X) ทั้งหมด 3 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.866 นั้นคือ เมื่อนำวัฒนธรรมคุณภาพ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) เพียงด้านเดียวเข้าไปในสมการ จะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.808 เมื่อเพิ่มวัฒนธรรมคุณภาพ ด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) เข้าไปอีกหนึ่งตัว พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.859 และเมื่อเพิ่มวัฒนธรรมคุณภาพด้านภาวะผู้นำคุณภาพ (X_1) เข้าไปเพิ่มอีกหนึ่งตัว พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.866 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 3 ตัว ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำคุณภาพ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.36) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.29)

2. สมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.37) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.30)

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมคุณภาพ กับ สมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดหนองคาย มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง (0.682 – 0.849) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร (r = 0.849) ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ (r = 0.682) อยู่ในระดับมาก

และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำคุณภาพ (r = 0.789) อยู่ในระดับมากโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังต่อไปนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.795 + 0.330(X_2) + 0.322(X_3) + 0.172(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.369(Zx_2) + 0.392(Zx_3) + 0.189(Zx_1)$$

อภิปรายผล

ผลการศึกษาวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดหนองคาย ในภาพรวมสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านภาวะผู้นำคุณภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องมาจาก ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่แต่ละองค์การสร้างขึ้นมาเป็นวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดการตอบสนองที่มีความยืดหยุ่น การเตรียมการล่วงหน้าเพื่อการเปลี่ยนแปลงความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง และความต้องการของลูกค้าความปรารถนาและความเต็มใจในการรับประกันในกระบวนการของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสำหรับลูกค้าผลิตภัณฑ์และการบริการ Brain (1992) ถือพฤติกรรมของผู้บริหาร ในการปฏิบัติงานหรือดำเนินชีวิตของบุคลากร ทุกคนทุกหน่วยในสถานศึกษาไม่ว่าตนจะรับผิดชอบหรือปฏิบัติงานในภารกิจใดก็ตาม ทุกคนจะคำนึงถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการให้ได้รับบริการตรงกับความต้องการเสมอ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2553) เพื่อสอดคล้องกับแบบแผนหรือแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ยึดถือปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การมีประสิทธิภาพและคุณภาพ เป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนทุกหน่วยในองค์กร ไม่ว่าตนจะรับผิดชอบงานหรือปฏิบัติงานภารกิจใด ทุกคนจะคำนึงถึงหรือต้องการทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ (สุธีรัตน์ อริเดช, 2556) และจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกองค์กรมีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ ที่กำหนดค่านิยมหลัก ความเชื่อ ทัศนคติ พฤติกรรมและมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในสิ่งที่แสดงออกมา Reuben Koskei, Allan M.Katwalo and Irene Asienga (2015)

ส่วนด้านที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากนโยบายกระทรวงศึกษาธิการและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจไปยังส่วนภูมิภาค เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางดังกล่าว แต่ละสถานศึกษาจึงต้องร่วมแรงร่วมใจทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งในการปฏิบัติงานจะต้องมีความสัมพันธ์ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้รับผิดชอบแต่ละด้านมีโอกาสทำงานร่วมกันและมีความสัมพันธ์กัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้รับผิดชอบแต่ละด้านมีโอกาสทำงานร่วมกันและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งผลให้สภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ในภาพรวม พัฒนามากยิ่งขึ้น ยิ่งในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เน้นการทำงานในพื้นที่ ถือเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษามากยิ่งขึ้น อาศัยพลังการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญารัตน์ ธนศรีลังกูล

(2556) ซึ่งการศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูผู้ดูแลเด็กทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคายพบว่าการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูผู้ดูแลเด็กและบุคลากรทางการศึกษาเกิดจากการไว้วางใจและการมีปฏิสัมพันธ์การยอมรับนับถือการทำงานที่เอื้อให้เกิดการยอมรับฟังความคิดเห็นของทีมทำให้เกิดความไว้วางใจในการทำงานมากขึ้นทุกฝ่ายมุ่งให้เกิดความสำเร็จของงานเป็นหลัก โดยการทำงานเป็นทีมยังก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากขึ้นเช่นสอดคล้องกับงานวิจัยของลำเทียน เผาอาจ (2559)

2. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยผู้บริหารและครูเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน ที่เป็นเช่นนี้ การพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากคุณภาพของผู้เรียนต้องเป็นไปตามหลักสูตร คุณภาพมีความสัมพันธ์ สอดคล้องกับผู้บริหารจะต้องจัดให้มีเวทีวิชาการ และ กิจกรรมอื่น ๆ ให้นักเรียนได้แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาการ และภาษาต่างประเทศ การคิดริเริมสร้างสรรค์ และผลิตผลงานที่มีคุณภาพ การร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก โดยการบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิลัยพรณ์ เสรีวัฒน์ (2555) องค์ประกอบที่สำคัญ ในการพัฒนาครู บุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากครู บุคลากร มีหน้าที่ในการพัฒนาให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล มีการพัฒนาครู บุคลากร และหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การกำหนดแผนกลยุทธ์ และการดำเนินงานทกุขั้นตอน มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ปรับปรุงแก้ไข และประเมินผล ผู้บริหารและบุคลากรทุกคน ทุกฝ่าย ต้องร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงาน โดยเฉพาะการกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล เพื่อให้มีอำนาจในการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้นักเรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานสากลได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยมีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร และการใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างหลากหลาย ทั้งนี้เนื่องมาจาก การเรียนการสอนที่หลากหลายรูปแบบและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศและความต้องการ ควรจัดหลักสูตรให้ผู้เรียนได้เน้นการฝึกฝนตั้งแต่วัยเรียน กระตุ้นความสนใจต่อการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการกระตุ้นพัฒนาการตั้งแต่วัยเด็ก ควรเสริมแรงจูงใจในการศึกษาด้านทักษะที่สอน ส่งเสริมให้ครูจัดทำชุดการเรียนให้มากขึ้น มุ่งเน้นหลักสูตรที่สนองต่อความต้องการของและสัมพันธ์กับหลักสูตรของชาติ หรือหลักสูตรท้องถิ่นและจัดทำหลักสูตรการพัฒนาด้านภาษาแทรกลงในสาขาวิชาต่าง ๆ แสงเพ็ช แสงจันทร์ (2560) หัวหน้าสถานศึกษาหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันอภิปรายและจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและบริหารจัดการหลักสูตร ปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และทดลองปฏิบัติการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้เหมาะสมและสนุกสนาน ปฏิบัติงานกลุ่มในการออกแบบวิธีการประเมินตามสภาพจริง และนำเสนอผลงานของกลุ่มได้ และสะท้อนความคิดว่าจะนำความรู้ไปทบทวนปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ด้วยตนเอง และเกิดแรงจูงใจเพื่อปรับเปลี่ยนและพัฒนาพฤติกรรมการสอนของตนเองและครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้เทคนิควิธีที่หลากหลาย ความสามารถในการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหากิจกรรมและผู้เรียน และความสามารถในการแนะนำและพัฒนาให้ครูพัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนรู้รวมทั้งวัดและประเมินผล สอดคล้องตามแนวคิดของเดรคและโร (Drake & Roe, 1986) เช่นเดียวกับเพ็ญศรี จันทร์อินทร์ (2549) ที่สรุปว่าผู้บริหารควรมีทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical skill) ยังสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) ที่กำหนดว่า

ภาวะผู้นำทางวิชาการต้องมีความสามารถบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่นเดียวกันกับ เบลสและเบลส (Blasé & Blasé, 2004 อ้างถึงใน จิติมา วรรณศรี, 2557) และ ยนต์ ชุ่มจิต (2550) ที่กล่าวว่าผู้บริหารและครูเป็นผู้นำของโรงเรียนจะต้องเข้าใจหลักสูตรการเรียนการสอน โดยพัฒนาตนเองให้มีความรู้เกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับสมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.682 – 0.849 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในแต่ละด้านพบว่า วัฒนธรรมคุณภาพที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครู ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร (r = 0.849) ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ (r = 0.682) อยู่ในระดับมาก และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำคุณภาพ (r = 0.789) อยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ในระดับที่น้อยที่สุด โดยแปรผลน้อยแต่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ว่า วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างน้อย 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในรูปแบบของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน โดยมีหน้าที่จัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัยในหลายช่วงอายุเพื่อดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีอายุ 2-5 ปี ที่เข้ารับบริการทุกคนให้มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์แข็งแรง มีพัฒนาการตามวัยอย่างเป็นศักยภาพของแต่ละบุคคล มีพัฒนาการที่เหมาะสมทุกด้าน ทางด้านร่างกาย ด้านวินัย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีความพร้อมในการเข้าศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เติบโตเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวและประเทศชาติ (กองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาของท้องถิ่น, 2560) ซึ่งมีเป้าหมายที่สำคัญคือ “อยู่ดี มีสุข” โดยฉพาะอย่างยิ่งเด็กปฐมวัยต้องมีทักษะ และพัฒนาการที่สมวัย แข็งแรง EQ สูง คิดแก้ปัญหาเป็น มีวินัยดี มีคุณธรรม มีการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เมื่อเด็กปฐมวัยมีพัฒนาการเต็มตามศักยภาพที่เหมาะสมแล้ว คนทุกช่วงวัยและมีการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีวัตถุประสงค์ให้เด็กทุกคนมีการพัฒนารอบด้านตามวัย อย่างมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) รวมถึงมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ถือเป็นมาตรฐานกลางของประเทศใช้แทนมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ เพื่อให้ทุกหน่วยงานและสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศ ใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานและยกระดับคุณภาพ รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือประกันคุณภาพภายใน เพื่อรองรับการตรวจประเมินจากต้นสังกัด และภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน (กลุ่มพัฒนาการศึกษาปฐมวัย, 2562)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษา วัฒนธรรมคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า การทำงานเป็นทีมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กความเปิดโอกาสให้ครูได้สะท้อนผลการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงานครั้งต่อไป ผู้บริหารควรจัดให้มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานในการทำงานในทุกครั้งในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทำงานร่วมกัน และระบุเป็นเป้าหมายหลักในแผนกลยุทธ์ขององค์กร

2. จากการศึกษาสมรรถนะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครู ขาดการบริหารจัดการเรื่องหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร และควรส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน เพื่อออกแบบหน่วยเรียนรู้และเขียนแผนการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้อย่างส่วนร่วมของผู้เรียน (Active Learning) สุดท้ายจัดให้มีการประชุมเพื่อสะท้อนผล และวางแผนการพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน โดยใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่หลากหลาย และรายงานผลต่อสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. สามารถนำองค์ประกอบที่ได้จากผลการวิจัยไปใช้ในกรณีศึกษาภายในสถานศึกษา ในรูปแบบงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในบริหารจัดสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ทีดีของสถานศึกษา

2. ควรพัฒนาตัวชี้วัดองค์ประกอบของวัฒนธรรมคุณภาพ และสมรรถนะครู เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับติดตามและประเมินผลการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพและสมรรถนะครูต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัญญารัตน์ ธนะสีสังกูร. (2556). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

กลุ่มพัฒนาการศึกษาปฐมวัย. (2562). **มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ 2562**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561).** กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

จิตติกา ชัยภักดี และ ทัศน์ศิรินทร์ สว่างบุญ. (2560). แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 8**(1). 155-180.

เชาวนี พันธุ์ลาภะ. (2560). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล. **วารสาร Mahidol R2R e-Journal, 4**(2), 205-226.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2561). รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 6**(3), 114-126.

พงษ์ศักดิ์ ด้วงทา. (2558). สมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1. **วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 8**(3), 905-918.

มารยาท แซ่อึ้ง. (2552). **การศึกษาการบริหารงานวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลำเทียน เผาอาจ. (2559). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิลัยพรณ์ เสรีวัฒน์. (2555). **การประเมินเชิงระบบโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุธีรัตน์ อริเดช. (2556). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2553**. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564)**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **แนวทางการพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

Blair, Timothly R., Turner, Edward C. and Schaudt, Barbara A. (1992). **A practicum approach to elementary reading.** The United States of America: Holt, Rinehart and Winston Inc.

Dubois and Rothwell. (2004). **Competency Based Human Resource Management**. San Diego, California: Davies-Black.

Dianne W. & Brendan B. (2001). **Critical Quality Culture Factors and Their Relationship With Quality Performance Outcomes.** First World Conference on Production and Operations Management POM Sevilla 2000.

McClelland, D.C. (1975). **A Competency model for Human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle.** Boston: Mcber.

Sadia Kausar. (2014). Impact of Quality Culture on Employees' Motivation: A Study on Education Sector of Pakistan. **Middle-East Journal of Scientific Research, 22**(7), 1082-1089.