

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง

The Guidelines for Competence Development of Teachers in the Child Development Center  
Under the Local Administrative Organization in Angthong Province

ภัทราพร มหาพรหม<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ รุ่งแผ่น<sup>2</sup>

Phattaporn Mahaphrom<sup>1</sup>, Asst. Prof. Dr. Porntep Rupan<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 สร้างและตรวจสอบแนวทางการศึกษาจำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง และขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำแนวทางไปปฏิบัติจริง โดยการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 92 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นด้านความเหมาะสมเท่ากับ 0.980 และด้านความเป็นไปได้เท่ากับ 0.981 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ มีรายการปฏิบัติรวมทั้งสิ้น 56 รายการ ได้แก่ 1) องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 7 รายการ 2) องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านการยึดมั่นความถูกต้องและจริยธรรม จำนวน 7 รายการ 3) องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน จำนวน 7 รายการ 4) องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการบริการเป็นเลิศ จำนวน 7 รายการ 5) องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 7 รายการ 6) องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ จำนวน 7 รายการ 7) องค์ประกอบที่ 7 สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน จำนวน 7 รายการ และ 8) องค์ประกอบที่ 8 การบริหารจัดการชั้นเรียน จำนวน 7 รายการ โดยทุกรายการมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่  $\bar{X} = 3.50$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ABSTRACT

This research aimed to: 1) To create and investigate the guidelines for developing the teacher competency of the child development center; 2) To assess the suitability and potential in the practical approach of the guidelines for developing the teacher's competency of the child development center. The research methodology is divided into

**คำสำคัญ:** การพัฒนาสมรรถนะ, สมรรถนะครู, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

<sup>1</sup>ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

<sup>1</sup>Master of Education Program in Educational Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

<sup>2</sup>Course teacher in Master of Education Program in Educational Administration Program Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

ผู้ติดต่อ, อีเมล: ภัทราพร มหาพรหม, rung21phattaporn@gmail.com

รับเมื่อ 24 กรกฎาคม 2562 แก้ไข 26 สิงหาคม 2562 ตอรับ 31 สิงหาคม 2562

2 steps: (1) Step to create and investigate the guidelines. Researcher constructed the guidelines from studying documents and investigate contents validity by 5 educational administration specialists, using the purposive sampling method. The research instrument was a rating scale questionnaire. The data were analyzed by using the Index of Item Objective Congruence: IOC. (2) Step to assess the propriety standard and feasibility standard of the guidelines. The samples were 92 chief administrators of the child development center, using the stratified random sampling method. The research instrument was a rating scale questionnaire with reliability level of propriety dimension at 0.980 and feasibility dimension at 0.981. (2). The data were analyzed using mean, standard deviation and t-test. The results were indicated as the guidelines consisted of 8 components and 56 items; (1) 7 items of achievement motivation competency, (2) 7 items of integrity competency, (3) 7 items of organization and process understanding competency, (4) 7 items of service mind competency, (5) 7 items of teamwork competency, (6) 7 items of learning design competency, (7) 7 items of student development competency and (8) 7 items of classroom management. The 8 components and 56 items of the guidelines had evaluative results of the propriety standard and feasibility standard that is higher than the specified threshold at 3.50 of mean with statistically significant level of .05.

**Keywords:** Competence Development, Teacher Competence, Child Development Center

## ภูมิหลัง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีพันธกิจสำคัญในการอบรมเลี้ยงดู ศึกษาดูแล ประสานการดำเนินงานและส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กปฐมวัย อายุ 2-5 ขวบ ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ภายใต้ขอบข่ายภารกิจงาน 6 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4) ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน และ 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559, หน้า ก) โดยมีผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ ที่รับผิดชอบงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ครู ผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559, หน้า 13)

ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งมีหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดประจําการ การเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา รวมทั้งการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ตลอดจนการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงเป็นบุคลากรวิชาชีพที่จำเป็นต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจุบันสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ส่วนมาตรฐานและวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นท้องถิ่น ได้กำหนดสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยกำหนดสมรรถนะหลักที่ใช้ในการปฏิบัติงานไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4) การบริการเป็นเลิศ และ 5) การทำงานเป็นทีม รวมทั้งได้กำหนดสมรรถนะ

ประจำสายนานไว้ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน (หนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท และ ก.อบต., 2559, หน้า 1-7)

ปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดอ่างทอง มีจำนวนรวมกันทั้งสิ้น 119 แห่ง ประกอบด้วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 71 แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาล จำนวน 48 แห่ง โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทองจะมีสภาพปัญหาแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละท้องถิ่นที่ศักยภาพและความสามารถในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่นั้นๆ ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาโดย สมศ. รอบที่ 3 พ.ศ. 2554 – พ.ศ. 2558 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลไชโย พบว่า สถานศึกษามีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุงเร่งด่วน ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 8 เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกายสมวัย ตัวบ่งชี้ที่ 10 เด็กมีพัฒนาการด้านสังคมสมวัย และผลการประเมินที่อยู่ในระดับพอใช้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 12 เด็กมีความพร้อมศึกษาต่อในชั้นต่อไป จากผลการประเมินดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดอ่างทองเพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำเป็นต้องร่วมกันพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานซึ่งแสดงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของครู อันจะช่วยเอื้อต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ และส่งผลให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทองยังไม่มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ชัดเจน มีความเหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติจริงกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาก่อน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในการนำไปเป็นแผนนโยบายในการปรับปรุงคุณภาพครูและสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

### คำถามการวิจัย

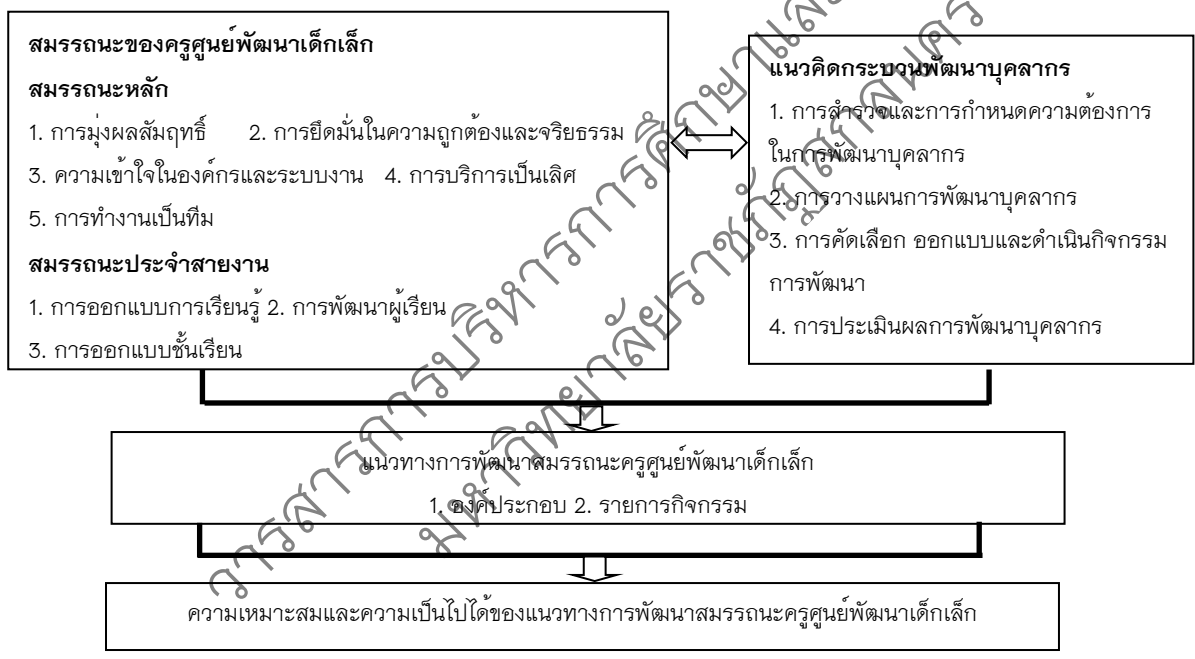
1. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง ควรมียอดประกอบ และรายการปฏิบัติอย่างไร
2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง ที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงมากน้อยเพียงใด

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อสร้างแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง

**กรอบแนวคิดการวิจัย**

ในการนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ประการ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3) ความเข้าใจองค์กรและระบบงาน 4) การบริการเป็นเลิศ 5) การทำงานเป็นทีมและสมรรถนะตามสายงาน 3 ประการ คือ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียนและศึกษาแนวคิดกระบวนการพัฒนาบุคลากรของญาโณทัย สายทิ (2553, หน้า 21), วิภาวดี ดวงสูงเด่น (2555, หน้า 38) และแคสเดตเตอร์ (2000, pp. 182-195) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การสำรวจและการกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร 2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร 3) การคัดเลือก ออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนา 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร จากนั้นจึงนำมาสร้างเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบและรายการกิจกรรมการดำเนินงานที่ครอบคลุมทุกองค์ประกอบของสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสุดท้ายจึงทำการประเมินคุณภาพของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามเกณฑ์ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง ดังแสดงความสัมพันธ์ในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

**วิธีดำเนินการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งพัฒนา โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ

**ขั้นตอนที่ 1** สร้างและตรวจสอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากหนังสือ ตำรา บทความวิชาการ และสิ่งพิมพ์ต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จากนั้นจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและนำไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยการสอบถามความคิดเห็นของ

ผู้เชี่ยวชาญ โดยมีรายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาครู หรือมีผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาครู ในสังกัดหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

**กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความถูกต้องตามหลักวิชาของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด โดยผู้เชี่ยวชาญ จะพิจารณาแสดงความคิดเห็นว่า “เห็นชอบ” “ไม่แน่ใจ” หรือ “ไม่เห็นด้วย” และข้อเสนอแนะหรือข้อสังเกตเพิ่มเติมในแบบสอบถามตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานถึงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อขอความร่วมมือในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแนวทางทางการพัฒนาสมรรถนะของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง พร้อมขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามภายใน 15 วัน
3. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อขอรับแบบสอบถามกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ โดยได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้น 5 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้สูตร IOC หาค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ

**ขั้นตอนที่ 2** ขั้นประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ประชากร** ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้รับผิดชอบในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง จำนวน 119 แห่ง

**กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้รับผิดชอบในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง จำนวน 92 แห่ง ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

### เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง เกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนา

เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้านความเหมาะสมเท่ากับ 0.980 และด้านความเป็นไปได้เท่ากับ 0.981

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาถึงหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง เพื่อขอความอนุเคราะห์หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พิจารณาความเหมาะสม และความเป็นไปได้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง จำนวน 92 คน
2. จัดส่งแบบสอบถามไปยังหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อพิจารณาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทองซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองระหว่างเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2561
3. ผู้วิจัยดำเนินการรับแบบสอบถามกลับคืน ซึ่งได้รับการตอบกลับมาทั้งสิ้น 92 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำแนวทางไปปฏิบัติจริง ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำแนวทางไปปฏิบัติจริง โดยเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ย  $\bar{X}=3.50$  สถิติทดสอบที (t-test)

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการสร้างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง  
สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์จากเอกสาร ที่เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี มี 8 องค์ประกอบ 56 รายการ โดยมีรายละเอียดดังนี้  
องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ คือ 1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติ ที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานครู 2) นำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการในการพัฒนา 3) กำหนดโครงการในการพัฒนาครูไว้ในแผนพัฒนา การศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนา การศึกษาสี่ปีของผลงานไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/ กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) คัดเลือกกิจกรรมการพัฒนา 5) ออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและของทรัพยากร ที่มีอยู่ 6) ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ และ 7) จัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการ ประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้า

ส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของคุณครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านการยึดมั่นความถูกต้องและจริยธรรม ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ คือ 1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครู 2) นำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน 3) กำหนดโครงการในการพัฒนาครูไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีของผลงานไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) คัดเลือกกิจกรรมการพัฒนา 5) ออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่ 6) ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาที่ได้กำหนดไว้ 7) จัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของคุณครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ คือ 1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครู 2) นำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน 3) กำหนดโครงการในการพัฒนาครูไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) คัดเลือกกิจกรรมการพัฒนา 5) ออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่ 6) ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ 7) จัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของคุณครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการบริการเป็นเลิศ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ คือ 1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมืออาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการทุกระดับ 2) นำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน 3) กำหนดโครงการในการพัฒนาครูไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) คัดเลือกกิจกรรมการพัฒนา 5) ออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและของทรัพยากรที่มีอยู่ 6) ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ 7) กำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด

รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ คือ 1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาของครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่ม 2) นำผลสำรวจปัญหาภาวะเครียดและจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน 3) กำหนดโครงการในการพัฒนาครูไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) คัดเลือกกิจกรรมการพัฒนา 5) ออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่ 6) ดำเนินกิจกรรมการตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ 7) จัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัดให้เป็นไปตามกำหนดการ รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ คือ 1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาของครูด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) นำผลสำรวจปัญหาภาวะเครียดและจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน 3) กำหนดโครงการในการพัฒนาครูไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) คัดเลือกกิจกรรมการพัฒนา 5) ออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่ 6) ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ 7) จัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

องค์ประกอบที่ 7 สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ คือ 1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครู 2) นำผลสำรวจปัญหาภาวะเครียดและจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน 3) กำหนดโครงการในการพัฒนาครูไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) คัดเลือกกิจกรรมการพัฒนา 5) ออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่ 6) ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ 7) จัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป



องค์ประกอบที่ 8 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ คือ 1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) นำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน 3) กำหนดโครงการในการพัฒนาครูไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) คัดเลือกกิจกรรมการพัฒนา 5) ออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่ 6) ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ 7) จัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของคุณและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป 2. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง

แนวทางที่สร้างขึ้นในภาพรวมทุกองค์ประกอบและทุกรายการมีความเหมาะสมกับบริบทศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่  $\bar{X} = 3.50$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 56 รายการ โดยทุกองค์ประกอบและทุกรายการกิจกรรมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่  $\bar{X} = 3.50$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากการวิเคราะห์แนวทางที่สร้างขึ้นที่ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 56 รายการกิจกรรมนั้น จะมีขั้นตอนการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน 7 ขั้นตอนกิจกรรม โดยเริ่มจากการหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาสมรรถนะครูในแต่ละด้าน ต่อไปคือการนำผลการสำรวจวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญความต้องการในการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อที่จะกำหนดเป็นโครงการหรือกิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องดำเนินการคัดเลือกกิจกรรม ออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะในแต่ละสมรรถนะ ขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาสมรรถนะต้องมีการจัดทำกำหนดการการติดตามประเมินผลโครงการหรือกิจกรรมในการพัฒนาเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพของคุณและนำไปปรับปรุงในการพัฒนาคุณภาพต่อไป ทั้งนี้เนื่องมาจากการพัฒนาบุคลากรครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนทั้ง 7 ขั้นตอนปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการพัฒนาบุคลากรของญาโณทัย สายที และวิภาวดี ดวงสูงเด่น (2553, หน้า 21) ที่สร้างแนวทางการพัฒนาบุคลากร 4 ขั้นตอน และสอดคล้องกับแนวคิดวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ซึ่งเริ่มจากการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงการดำเนินการอย่างเหมาะสม โดยวงจรคุณภาพเดมมิ่งถือเป็นหัวใจของการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เมื่อนำแนวทางที่สร้างขึ้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผลการประเมินจึงมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมากทุกรายการ ซึ่งแสดงว่าแนวทางที่สร้างขึ้นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเห็นว่าเป็นแนวทางที่เป็นระบบ สามารถไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้จริง

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างเป็นระบบโดยนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูที่สร้างขึ้นไปจัดทำเป็นคู่มือในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแต่ละสมรรถนะ โดยกำหนดเป็นขั้นตอนในการพัฒนา 7 ขั้นตอนกิจกรรม เริ่มจากการสำรวจและกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือก ออกแบบและดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา และสุดท้ายมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำผลการดำเนินการไปเปรียบเทียบกับคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพ

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมและพัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะครูโดยใช้แนวทางที่ได้จากการวิจัย 7 ขั้นตอนกิจกรรม และเผยแพร่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัย ติดตาม การนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปปฏิบัติจริง

2.2 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างบทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 ควรวิจัยและพัฒนาคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวทางที่สร้างขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2559). *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559*. กรุงเทพฯ.
- จิตติพร ทรรคนิยากร. (2552). *การศึกษากระบวนการพัฒนาครูผู้สอนด้านการทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสหศาสตร์ศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย*. การศึกษาอิสระ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- นทีทิพย์ ประพันธ์วิทย์. (2552). *รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.*
- ญาโนทัย สายที. (2553). *กระบวนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบาง อำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง*. ค้นคว้าอิสระ ร.ป.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- วิภาวดี ดวงสูงเด่น. (2555). *การปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สังคม วงภูตร. (2552). *การพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัยตามมาตรฐานการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร*. การศึกษาอิสระ ร.ป.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.