

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย

Guidelines for Teacher Competency Development in the Child Development Center under Tha Ko Subdistrict Administrative Organization Chiang Rai

วันที่รับบทความ: 4 มิ.ย. 66

วันที่แก้ไขบทความ: 15 ธ.ค. 66

วันที่ตอบรับ: 20 มิ.ย. 67

จิราพร ขันธิมมา¹

Chiraphon Khanthima¹

สุวดี อุปินใจ²

Suwadee Oupinjai²

ประเวศ เวชชะ³

Prawet Wetcha³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย ประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ จำนวน 1 คน ครู จำนวน 14 คน และผู้ดูแลเด็ก จำนวน 15 คน จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย และแบบบันทึกการประสนทนากลุ่มแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ค่าความถี่ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย

1.1 สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงรายโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงรายโดยรวมอยู่ในระดับมาก

¹ นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (2563)

¹ Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (2020)

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)

² Assistant Professor in Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (Advisor)

³ รองศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม)

² Associate Professor in Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (CO Advisor)

1.3 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) การพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดและเร่งด่วน คือ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะด้านภาษา นวัตกรรมและเทคโนโลยี และสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย ประกอบไปด้วย ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะ 4 ขั้นตอน 1)วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา 2)กำหนดสมรรถนะในการพัฒนา 3)จัดกิจกรรมตามแผนพัฒนา และ 4)นิเทศติดตามและประเมินผล และวิธีการพัฒนาสมรรถนะ 4 วิธี 1) การสร้างความตระหนักและเจตคติที่ดี 2) การจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และ 4) การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : การพัฒนา สมรรถนะ ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Abstract

The purpose of this research aimed to study guidelines for teacher competency development in the child development center under Tha Ko subdistrict administrative organization, Chiang Rai. The population and the informant groups were included, 1 director of the division of education, 14 teachers, and 15 child caregivers, totaling 30 people. Data collection has consisted of a questionnaire assessing the present and desirable conditions for teacher competency development, and a group discussion record form for guidelines of teacher competency development in the child development center under Tha Ko subdistrict administrative organization, Chiang Rai. Data were analyzed by finding the mean and standard deviation, priority needs index: PNI, frequency values, and content analysis. The results were revealed as follows.

1. The study of the present and desirable conditions for teacher competency development in the child development center under Tha Ko subdistrict administrative organization, Chiang Rai.

1.1 In present conditions, the assessment of teacher competency development on average was at a high level.

1.2 In desirable conditions, the assessment of teacher competency development on average was at a high level.

1.3 In terms of the priority needs index, Leadership, code of ethics of teaching profession, language, innovation and technology, and teamwork performance competencies were presented priority needs index at maximum and urgent.

2. Guidelines for developing teacher competency in the child development center under Tha Ko subdistrict administrative organization, Chiang Rai.

Guidelines for developing teacher competency in the child development center under Tha Ko subdistrict administrative organization, Chiang Rai consist of 4 stages; 1) Analyze the development needs, 2) Determine the development competency, 3) Organize activities following to the development plan, and 4) Supervision, follow-up, and evaluation. Additionally, 4 ways to develop competency; 1) Raising awareness and a good attitude, 2) Organizing activities or projects to promote the development continuously, 3) Creating a network of mutual knowledge sharing, and 4) promotion and motivation for working.

Keywords: Development, Competency, Teacher, Child Development Center

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการเมืองของทุกประเทศ โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอันไร้ขีดจำกัดที่เกิดขึ้น ทำให้โลกทั้งโลกเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว เป็นโลกไร้พรมแดน ซึ่งทุกประเทศในประชาคมโลกให้ความสำคัญ และเร่งพัฒนาเพื่อให้ก้าวทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และสามารถแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ในโลกได้ จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมหลายด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างรอบด้าน และสมดุล เพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนาประเทศ ซึ่งการศึกษามีบทบาทสำคัญ โดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและศักยภาพ มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เหมาะสม ตรงตามความต้องการใช้กำลังคนของประเทศและสามารถแข่งขันกับนานาชาติประเทศได้ (สำนักงานศึกษาธิการภาค 4, 2558)

รัฐบาลโดย พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศไปสู่จุดหมายปลายทางที่ทุกคนปรารถนา ตอบโจทย์วิสัยทัศน์ประเทศไทย ที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางในการดำเนินงาน (วิรุฬ พรรณเทวี, 2561) โดยกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีธรรมาภิบาล มีวินัย รักษาสิทธิธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสาร และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูงเป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

เด็กปฐมวัยจึงถือว่าเป็นช่วงวัยที่สำคัญและจำเป็นที่สุดในการวางรากฐานการพัฒนาในทุกด้านเนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่พัฒนาการด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะสมองมีการพัฒนาและเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วที่สุด หากเด็กได้รับการเลี้ยงดูและการจัดการเรียนรู้ที่ถูกต้องตามหลักพัฒนาการเด็กจะเกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงสามารถดำรงชีวิตอยู่ในศตวรรษที่ 21 มีทักษะการคิด รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รู้เท่าทัน

สารสนเทศรู้เท่าทันสากล สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น แก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ รู้จักการยับยั้งชั่งใจและมีทักษะชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ (วิจารณ์ พานิช, 2557) ซึ่งปัจจุบันสังคมไทยได้เริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย ดังปรากฏในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ที่กำหนดนโยบายพัฒนาเด็กปฐมวัยช่วงอายุแรกเกิด -5 ปี ทุกคนอย่างมีคุณภาพเต็มตามศักยภาพ

ครูปฐมวัยนับว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กครูจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลและส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัย เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับเด็กก่อนเข้าผู้ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ งานศึกษาวิจัยจำนวนมากที่แสดงให้เห็นว่าการเตรียมความพร้อมให้กับเด็กในปฐมวัยอย่าง มีคุณภาพจะส่งผลดีในระยะยาวต่อพัฒนาการทางสติปัญญา รวมถึงความสำเร็จทางด้านวิชาการในระดับที่สูงขึ้น (Lazar, Darington et al, 1982; Campbell, & Ramey, 1994 อ้างอิงใน อนุสรฯ อุทธะ, 2562, น. 1) ครูปฐมวัยซึ่งมีส่วน เกี่ยวข้องโดยตรงต่อการเตรียมความพร้อมให้กับเด็กปฐมวัยจึงควรได้รับการเตรียมการและพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อให้ มีความรู้ความเข้าใจมีประสบการณ์และทักษะที่สำคัญจำเป็นต่อการพัฒนาการของเด็กปฐมวัย

สมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาเนื่องจากสมรรถนะเป็นความสามารถ หรือคุณลักษณะที่มีอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ เจตคติ ของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาสะท้อนเห็น ได้จากพฤติกรรมการทำงานและผลก้นให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายตามที่ องค์กรกำหนดไว้ และสามารถที่จะพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นได้ครูที่สมรรถนะการสอนดีและได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ จะช่วยให้ครูมีสมรรถนะสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ มะสาธุสิ อาลี (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการ พัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบการวิชาชีพครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมาขอพัฒนา จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ของผู้ประกอบการวิชาชีพครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมาขอพัฒนา จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงลำดับ ความต้องการพัฒนาตนเองได้ดังนี้มาตรฐานที่ 11 คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ มาตรฐานที่ 6 การจัดการ เรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน มาตรฐานที่ 4 จิตวิทยาสำหรับครู มาตรฐานที่ 8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษา มาตรฐานที่ 3 ภาษาและวัฒนธรรม มาตรฐานที่ 7 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 1 ความเป็น ครู มาตรฐานที่ 9 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 10 การประกันคุณภาพการศึกษา มาตรฐานที่ 5 หลักสูตร มาตรฐานที่ 2 ปรัชญาการศึกษา ตามลำดับ

ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาครูปฐมวัยที่ผ่านมายังทำได้ไม่เต็มที่เนื่องจากยังขาดตัวบ่งชี้ที่นำไปใช้วัด สมรรถนะครูปฐมวัยและจัดกลุ่มครูตามสมรรถนะที่จะได้รับการพัฒนาให้ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับครู เพื่อนำไปสู่ การสนับสนุนการส่งเสริม และพัฒนาครูได้ตรงกับความต้องการ ดังนั้น สมรรถนะของครูปฐมวัยจึงมีความสำคัญ อย่างยิ่ง เนื่องจากสมรรถนะคือคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล หรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้นส่งผลต่อความสำเร็จใน การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย สำหรับนำมาเป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเพิ่ม

ประสิทธิภาพ ความสามารถในการเรียนการสอนของครู เพื่อให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาที่สมบูรณ์ตามวัยครบทั้ง 4 ด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สามารถเตรียมพร้อมเพื่อเข้ารับการศึกษาระดับที่สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย

ประโยชน์ของการศึกษา

1. ด้านความรู้
 - 1.1 ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย
 - 1.2 ทราบถึงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย
2. ด้านการนำไปใช้
 - 2.1 ครู ผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
 - 2.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการส่งเสริมสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร
 - ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย
 - ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ จำนวน 1 คน ครู จำนวน 14 คน และผู้ดูแลเด็ก จำนวน 15 คน รวมทั้งหมดจำนวน 30 คน
 - ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย
 - กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ จำนวน 1 คน ครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 9 คน รวมทั้งหมดจำนวน 10 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย

สมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย 10 สมรรถนะ ดังนี้ 1) ด้านภาษา นวัตกรรมและเทคโนโลยี 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านภาวะผู้นำ จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพครู 4) ด้านการวัดและประเมินผล 5) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 6) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน 7) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดี 8) ด้านการพัฒนาตนเอง 9) ด้านการทำงานเป็นทีม 10) ด้านผู้นำการสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำก่อ จังหวัดเชียงราย

2.1 ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา 2) กำหนดสมรรถนะในการพัฒนา 3) จัดกิจกรรมตาม แผนพัฒนา และ 4) นิเทศติดตามและประเมินผล

2.2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วยวิธีการ ดังนี้ 1) การฝึกอบรม ประชุมสัมมนา 2) การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง 3) การหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ 4) การจัดกิจกรรมเสริม 5) การศึกษาดูงาน 6) การระดมสมอง 7) การศึกษาต่อ 8) การมอบหมายงานและเพิ่มคุณค่างาน และ 9) การติดตาม และประเมินผล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เป็นวิธีการวิจัยผสมระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณ แล้วตามด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทำก่อ จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทำก่อ จังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการสำรวจ และ ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทำก่อ จังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยแต่ละขั้นตอนประกอบด้วย 1) รูปแบบของการวิจัย 2) ประชากรและ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล 3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 4) การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย 5) วิธีการเก็บรวบรวม ข้อมูล และ 6) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ประกอบไปด้วย วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ ค่า PNI และเนื้อหาสำคัญ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทำก่อ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะด้าน การพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก

2. สภาพพึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงรายตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามความจำเป็นเร่งด่วน ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม

ข้อ	รายการ	PNI	ลำดับ
1	สมรรถนะด้านภาษา นวัตกรรมและเทคโนโลยี	0.14	2
2	สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	0.10	4
3	สมรรถนะด้านภาวะผู้นำจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	0.15	1
4	สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	0.07	7
5	สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	0.05	8
6	สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดี	0.09	5
7	สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดี	0.08	6
8	สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง	0.02	10
9	สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	0.12	3
10	สมรรถนะด้านผู้นำการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	0.03	9

จากตารางที่ 1 พบว่าค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย โดยแยกตามความต้องการจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นเร่งด่วน (ระยะเวลา 6 เดือน) ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) สมรรถนะด้านภาษา นวัตกรรมและเทคโนโลยี และ 3) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม
2. ความต้องการจำเป็นระยะสั้น(ระยะเวลา 1 ปี) ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) สมรรถนะด้านการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดี และ 4) สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล

3. ความต้องการจำเป็นระยะยาว(ระยะเวลา 3 ปี) ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 2) สมรรถนะด้านผู้นำการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย พบว่า

1. ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา 2) กำหนดสมรรถนะในการพัฒนา 3) จัดกิจกรรมตามแผนพัฒนา และ 4) นิเทศติดตามและประเมินผล

2. วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย ประกอบไปด้วย 4 วิธี ได้แก่ 1) การสร้างความตระหนักและเจตคติที่ดี 2) การจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และ 4) การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย ผู้ศึกษาได้นำประเด็นมาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย

1.1 สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมรรถนะด้านผู้นำการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับมาก

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดี อยู่ในระดับมาก ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมรรถนะด้านผู้นำการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

1.3 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เนื่องจากวิชาชีพครูถือเป็นวิชาชีพชั้นสูง ครูจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความเป็นผู้นำทั้งในด้านวิชาการและการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในส่วนของครูด้วยกันและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็กเรียนการยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ นางลักษณ์ พิมพ์ศรี (2559 :123-124) กล่าวถึงวุฒิภาวะความ

เป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development) ว่ามีลักษณะและพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียน
- 2) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมอาชีพ
- 3) พิจารณาทบทวนและประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น
- 4) มีความรับผิดชอบต่องานและส่วนรวม
- 5) เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงานของผู้อื่น
- 6) แสดงตนเป็นที่น่าเชื่อถือและให้เกียรติผู้อื่น และ
- 7) สามารถกระตุ้นและจูงใจผู้อื่นให้ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำ

ให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงาน ใช้การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue) โดยมีลักษณะและพฤติกรรม ดังนี้

- 1) มีปฏิสัมพันธ์มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสนทนากับผู้อื่นเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์
- 2) มีทักษะด้านการฟัง การพูดและการตั้งคำถามกับผู้อื่นเกี่ยวกับวิชาชีพเพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ใจกว้างยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน และ
- 3) สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) มีลักษณะและพฤติกรรม ได้แก่

- 1) มีความสนใจต่อสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับวิชาชีพครูที่เป็นปัจจุบัน
- 2) สามารถวางแผนพัฒนาวิชาชีพที่เชื่อมโยงวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียนกับสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบัน
- 3) สามารถริเริ่มการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม
- 4) สามารถกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ และ
- 5) สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

ส่วนการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง มีลักษณะและพฤติกรรม ได้แก่

- 1) มีความรอบคอบในการปฏิบัติงาน สามารถวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้
- 2) สนับสนุนความคิดริเริ่ม ซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน
- 3) มีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ
- 4) ใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และ
- 5) ใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายในการตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานสถานศึกษา และสอดคล้องกับ วิไลวรรณ มาลัย (2561 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม ดังนี้

2.1 ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย พบว่า

ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะครู ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา
2. กำหนดสมรรถนะในการพัฒนา
3. จัดกิจกรรมตามแผนพัฒนา
4. นิเทศติดตามและประเมินผลสอดคล้องวิโรจน์ สารรัตนะ (2544) ให้แนวทางถึงการพัฒนาครูว่าต้องมีขั้นตอน คือ

1. ระบุความต้องการจำเป็น (Needs)
2. การจัดทำแผน (Planning)
3. การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลตามแผน (Accomplishing the Plan)
4. การประเมินผลตามแผน (Evaluation) และสอดคล้องกับ สนิท ประหา (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบ

การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในเขตชายแดนไทย - เมียนมา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในเขตชายแดนไทย - เมียนมา มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในเขตชายแดนไทย-เมียนมา มีอยู่ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น 2) ด้านการจัดการการเรียนรู้แบบบูรณาการให้สอดคล้องกับบริบทและวัฒนธรรมของท้องถิ่น 3) ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น 4) ด้านการดำเนินงานสนองโครงการพระราชดำริ 5) ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในเขตชายแดนไทย-เมียนมา มีอยู่ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 สำรวจความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นตอนที่ 2 วางแผนการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นตอนที่ 5 นำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะ องค์ประกอบที่ 3 วิธีการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในเขตชายแดนไทย-เมียนมา มี 6 วิธี คือ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การศึกษาดูงาน 3) การใช้พี่เลี้ยง 4) การสอนงาน 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6) การจัดการความรู้

2.2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัด เชียงราย พบว่า

1. การสร้างความตระหนักและเจตคติที่ดี เนื่องจากการที่บุคลากรในตำแหน่งงานต่าง ๆ มีความตระหนักถึงความสำคัญและเจตคติที่ดีต่อภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเองมันศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สอดคล้องกับ พัทธเศรษฐ์ ศิริพานิช (2564 : 92) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนภาษาญี่ปุ่นในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดศูนย์เครือข่ายพัฒนาการเรียนการสอนภาษาญี่ปุ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนภาษาญี่ปุ่นในควรกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน และมีการวางแผนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยจะต้องสร้างความตระหนัก และแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนภาษาญี่ปุ่น นอกจากนี้ยังต้องมีการสนับสนุนให้มีการจัดอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ โดยมีเงื่อนไขสำคัญคือ 1) ศูนย์เครือข่ายฯ ภาษาญี่ปุ่นทุกศูนย์ ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนภาษาญี่ปุ่นในสังกัดอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ 2) การสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะอย่างจริงจังจากผู้บริหารโดยการอำนวยความสะดวกการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 3) การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย 4) การสร้างบรรยากาศขององค์กรที่มีความร่วมมือในการทำงาน

2. การจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาจเป็นเพราะการที่ครูและผู้เฒ่าเด็กได้เข้ารับการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานต่าง ๆ ตลอดจนการที่หน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ นั้นทำให้สามารถพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ ทะเวศร์ ศรีบรรพต (2560 : 135) ได้ศึกษาเรื่อง ศักยภาพและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง ได้แนวทางการพัฒนาสรุปได้ดังนี้ คือ สถานศึกษาคควรจัดให้ครูมี

การเข้าร่วมประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน สถานศึกษาควรมีการกำหนดแนวทาง นโยบายให้ครูศึกษาภาระงานตาม สมรรถนะ พรรณนางาน หรือบรรยายงานของตนเองจัดให้มีการทดสอบความรู้เป็นระยะ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตาม เกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

3. การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เนื่องด้วยการที่ครูและผู้ดูแลเด็กได้เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนหน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการสร้างเครือข่าย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษาเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกันและรับฟังความ คิดเห็น ประสานการระหว่างเครือข่ายและทีมงานในการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพเพื่อพัฒนางานและนักเรียนอยู่ เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ วิไลวรรณ มาลัย (2561 : 99) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า โดยแนวทางในการส่งเสริมให้ครูมี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกันเองในโรงเรียนและผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริม การปรับตัว การยอมรับความคิดใหม่ ๆ และดำเนินการสร้างกิจกรรมให้ครูรู้จักตัวตนของตนเองและผู้อื่น ส่งเสริม ให้ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักพูด รู้จักฟังยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น และสอดคล้องกับ ปาริชาติ สันติ เลขวงษ์ (2556: 68) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งพบว่า ครูมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอยู่เสมอมีการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้นตนเองและวิชาชีพ และเข้าร่วมประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานการค้นคว้าหาความรู้ด้วยความ สนใจของตนเองอยู่เสมอ

4. การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่ครูและผู้ดูแลเด็กได้รับ การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากบุคลากรร่วมวิชาชีพ ผู้บริหาร ผู้ปกครองตลอดจนผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้อง เช่น การให้เกียรติ ยกย่องชมเชย และให้กำลังใจในการทำงานจะช่วยเสริมให้มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกันเพื่อ พัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ พวงจินดา แดนพิมาย (2562 : 84) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า สรรณะหลัก สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ครูมีการ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ครูมีการให้เกียรติ ยกย่องชมเชยให้กำลังใจ แก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสมครูมีความสามารถในการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส ครูมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ อัมภพร โพธิ์แดง (2560 : 66) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 การพัฒนา สมรรถนะหลักของข้าราชการครูด้านการงานเป็นทีม ผลการศึกษาพบว่า การให้ขวัญและกำลังใจในการพัฒนา

สมรรถนะหลักของข้าราชการครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้การชื่นชมข้าราชการครูที่มีการทำงานที่ประสบความสำเร็จมีการให้กำลังใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูอยู่เสมอ การชื่นชมแล้วชมเชยข้าราชการครูในการทำงานที่มีคุณภาพมีการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการครูทั้งแง่บวกและแง่ลบเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาสมรรถนะหลักข้าราชการครูรวมถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับข้าราชการครูอีกครั้งอาจยังจัดให้มีสวัสดิการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงรายต่อไป
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในภาพรวมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการวิจัยในภาพที่กว้างมากขึ้น
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยแยกตามความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาต่อไป

รายการอ้างอิง

- นงลักษณ์ พิมพ์ศรี. (2559). *การพัฒนาครูในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครู*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. สืบค้นจาก ThaiLIS Digital Collection.
- ปาริชาติ สันติเลขวงษ์. (2556). *การศึกษาศมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นจาก ThaiLIS Digital Collection
- พัชรเศรษฐ์ ศิริพานิช (2564). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนภาษาญี่ปุ่นในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดศูนย์เครือข่ายพัฒนาการเรียนการสอนภาษาญี่ปุ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. สืบค้นจาก ThaiLIS Digital Collection.
- พวงจินดา แคนพิมาย (2562). *การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. สืบค้นจาก ThaiLIS Digital Collection.
- มะसानุติ อาลี (2562). *ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมoyoพัฒนา จังหวัดปัตตานี*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยทักษิณ. สืบค้นจาก ThaiLIS Digital Collection.

- วิจารณ์ พานิช. (2557). *การเรียนรู้เกิดขึ้น อย่างไร. (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสยามกัมมาจล
- วิรุฬ พรรณเทวี. (2561). *แนวทางการแปลงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี สู่แผนปฏิบัติการตามแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติของรัฐบาล*. สืบค้นจาก http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc/pr/ndc_2560-2561/PDF/8520st/%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%A1.pdf.
- วิไลวรรณ มลัษ. (2561). *สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. สืบค้นจาก [สืบค้นจาก ThaiLIS Digital Collection](#).
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2544). *โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์วิสุทธิ
- สนิท ประหา. (2561). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในเขตชายแดนไทย-เมียนมา*. (วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร. สืบค้นจาก [ThaiLIS Digital Collection](#).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)*. สืบค้นจาก www.nesdb.go.th/download/document/SAC/NS_Draftplan-Aug2017.pdf.
- สำนักงานศึกษาธิการภาค 4 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2558). *รายงานทิศทางการพัฒนาการศึกษาระดับภาคการศึกษา(กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน 1) พ.ศ. 2560 – 2569*. สืบค้นจาก <http://www.reo2.moe.go.th/web/images/download/2558-reo4-str-report-direction-edu.pdf>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. สืบค้นจาก <http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1540-file.pdf>.
- อนุสร อุดทะ. (2562). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร. สืบค้นจาก [ThaiLIS Digital Collection](#).
- อัมภาพร โพธิ์แดง. (2560). *การพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. (การศึกษานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. สืบค้นจาก [ThaiLIS Digital Collection](#).

