

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการสร้างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง

ตอนที่ 1 ผลการสร้างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง

ผู้วิจัยจัดทำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ซึ่งปรากฏผลดังต่อไปนี้

1. ผลการสร้างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัยจัดทำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้น ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นความถูกต้องและจริยธรรม ด้านเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการออกแบบการเรียนรู้และด้านการพัฒนาผู้เรียน ในแต่ละสมรรถนะมีรายการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ 7 ขั้นตอน คือ สำรวจสภาพปัญหาและความต้องการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ กำหนดโครงการในการพัฒนา คัดเลือกกิจกรรมการพัฒนา ออกแบบรายละเอียดของกิจกรรม ดำเนินกิจกรรมการพัฒนา สุดท้ายมีการติดตามประเมินผล มีรายการปฏิบัติในแต่ละองค์ประกอบรวมทั้งสิ้น 56 รายการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ คือ

1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานครู

2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาหาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานของครู โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน

3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาครูด้านความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานไว้ในแผนการพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานของครูที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานของครูที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและของทรัพยากรที่มีอยู่

6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานของครูตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้

7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานของครูต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนา

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านการยึดมั่นความถูกต้องและจริยธรรม ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ คือ

1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครู

2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาภาวะวิกฤติและจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาความรู้ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครู โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน

3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาความรู้ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครูไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านความรู้ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครู ที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับ โครงการภายใต้แผนพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาความรู้ และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครูที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่

6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพความรู้ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครูตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้

7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผล และดำเนินการตามติดตามประเมินผล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาความรู้ และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครูต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วม โครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครู และนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ คือ

1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครู

2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครู โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน

3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาครูด้านความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครูไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครูที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับ โครงการภายใต้แผนพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครูที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่

6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครูตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้

7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครูต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วม โครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการบริการเป็นเลิศ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ คือ

1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมีอาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการทุกระดับ

2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมีอาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน

3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาครูด้านทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมีอาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมีอาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ ที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมีอาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและของทรัพยากรที่มีอยู่

6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมีอาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการทุกระดับตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้

7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผล และดำเนินการตามติดตามประเมินผล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมีอาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ คือ

1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาของครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่ม
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาครูในด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับ โครงการภายใต้แผนพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผล และดำเนินการตามติดตามประเมินผล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัดให้เป็นไปตามกำหนดการ รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ คือ

1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาของครูด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน

3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาครูในด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับ โครงการภายใต้แผนพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่

6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้

7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผล และดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการการตรวจติดตามและประเมินผล

จากหัวหน้าสวนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วม โครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

องค์ประกอบที่ 7 สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ คือ

1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครู

2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครู โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน

3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาครูด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครูไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครูที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับ โครงการภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครูที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่

6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครูตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้

7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผล และดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการการตรวจติดตามและประเมินผล จากหัวหน้าสวนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาด้านความสามารถในการปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือ ผู้เรียนของครูต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วม โครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการ ทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

องค์ประกอบที่ 8 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วยแนวทางการ พัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ คือ

1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความสามารถของครูในการ จัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของ ความต้องการในการพัฒนาความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วน การศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน

3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาครูด้านความสามารถของครู ในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนไว้ใน แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านความสามารถของครูใน การจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่จำเป็นและ เร่งด่วนที่สอดคล้องกับ โครงการภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและ แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการด้านความสามารถ ของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่

6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาความสามารถของครูในการ จัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามกิจกรรมที่ได้ กำหนดไว้

7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผล และดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการการตรวจติดตามและประเมินผล

จากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาด้านความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

2. ผลการตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง

จากการนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 8 องค์กรประกอบ 56 รายการ ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of item objective congruence) ปรากฏดังตาราง 2 - 9

ตาราง 2 ค่าการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน องค์กรประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค่า IOC	ความหมาย
ก. การสำรวจและการกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร		
1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานครู	0.8	สอดคล้อง
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาหาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานของครูโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน	0.8	สอดคล้อง
ข. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร		
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาครูด้านความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	1.0	สอดคล้อง

ตาราง 2 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค่า IOC	ความหมาย
ค. การคัดเลือก ออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนา		
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และผลงานของครูที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับ โครงการภายใต้ แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.8	สอดคล้อง
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานที่มี ประสิทธิภาพและผลงานของครูที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและของทรัพยากรที่มีอยู่	1.0	สอดคล้อง
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และผลงานของครูตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	0.8	สอดคล้อง
ง. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร		
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการ ประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการ ตรวจสอบติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผล การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดย มุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานของครูต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้ง ก่อนและหลังเข้าร่วม โครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและ นำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป	0.8	สอดคล้อง

จากตาราง 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านองค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทุกรายการมีค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 0.50 ขึ้นไป จึงถือได้ว่าแนวทางที่สร้าง ขึ้นสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นได้

ตาราง 3 ค่าการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน
องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านการยึดมั่นความถูกต้องและจริยธรรม

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค่า IOC	ความหมาย
ก. การสำรวจและการกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร		
1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครู	0.8	สอดคล้อง
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครู โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน	0.8	สอดคล้อง
ข. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร		
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาด้านความรู้ และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครูไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	1.0	สอดคล้อง
ค. การคัดเลือก ออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนา		
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านความรู้ และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครู ที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.8	สอดคล้อง
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาด้านความรู้และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครูที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่	0.8	สอดคล้อง

ตาราง 3 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค่า IOC	ความหมาย
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาครูด้านความรู้ และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจรรยาบรรณของครูตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	0.8	สอดคล้อง
ง. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร		
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาความรู้ และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจรรยาบรรณของครูต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป	1.0	สอดคล้อง

จากตาราง 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านองค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านการยึดมั่นความถูกต้องและจรรยาบรรณ ทุกรายการมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 0.50 ขึ้นไป จึงถือได้ว่าแนวทางที่สร้างขึ้นสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

ตาราง 4 ค่าการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน
องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค่า IOC	ความหมาย
ก. การสำรวจและการกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร		
1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครู	1.0	สอดคล้อง
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครู โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน	0.6	สอดคล้อง
ข. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร		
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนด โครงการในการพัฒนาครูด้านความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครูไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.8	สอดคล้อง
ค. การคัดเลือก ออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนา		
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านความรู้ และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครู ที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.6	สอดคล้อง
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครูที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่	0.6	สอดคล้อง

ตาราง 4 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค่า IOC	ความหมาย
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและ มาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครูตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	0.8	สอดคล้อง
ง. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร		
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการ ประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการ ตรวจสอบติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผล การพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจใน เทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองใน ตำแหน่งครูต่อผู้บริหาร ท้องถิ่น ทั้งก่อนและหลังเข้าร่วม โครงการเพื่อ เปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนา คุณภาพต่อไป	1.0	สอดคล้อง

จากตาราง 4 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านองค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านความเข้าใจองค์กรและระบบงาน ทุกรายการมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 0.50 ขึ้นไป จึงถือได้ว่า แนวทางที่สร้างขึ้นสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้

ตาราง 5 ค่าการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน
องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการบริการเป็นเลิศ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค่า IOC	ความหมาย
ก. การสำรวจและการกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร		
1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมืออาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการทุกระดับ	1.0	สอดคล้อง
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมืออาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน	0.8	สอดคล้อง
ข. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร		
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนด โครงการในการพัฒนาครูด้านทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมืออาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.8	สอดคล้อง
ค. การคัดเลือก ออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนา		
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านทักษะ บุคลิกภาพ และการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมืออาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ ที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.8	สอดคล้อง
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมืออาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคลงบประมาณ เวลาและของทรัพยากรที่มีอยู่	0.8	สอดคล้อง

ตาราง 5 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค่า IOC	ความหมาย
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมีอาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการทุกระดับตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	0.8	สอดคล้อง
ง. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร		
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมีอาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงาน ofครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป	1.0	สอดคล้อง

จากตาราง 5 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านองค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการบริการเป็นเลิศ ทุกรายการมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 0.50 ขึ้นไป จึงถือได้ว่าแนวทางที่สร้างขึ้นสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

ตาราง 6 ค่าการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน
องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค่า IOC	ความหมาย
ก. การสำรวจและการกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร		
1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาของครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานโดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่ม	1.0	สอดคล้อง
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานโดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน	1.0	สอดคล้อง
ข. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร		
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนด โครงการในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานโดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.8	สอดคล้อง
ค. การคัดเลือก ออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนา		
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาครูในด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานโดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.8	สอดคล้อง
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานโดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่	0.6	สอดคล้อง

ตาราง 6 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค่า IOC	ความหมาย
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ และ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	0.8	สอดคล้อง
ง. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร		
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการ ประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการ ตรวจสอบติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัดให้เป็นไปตาม กำหนดการ รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ และ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลัง เข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุง แก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป	1.0	สอดคล้อง

จากตาราง 6 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านองค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ทุกรายการมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 0.50 ขึ้นไป จึงถือได้ว่าแนวทางที่สร้างขึ้นสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

ตาราง 7 ค่าการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน
องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค่า IOC	ความหมาย
ก. การสำรวจและการกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร		
1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาของครูด้านความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	0.8	สอดคล้อง
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน	0.8	สอดคล้อง
ข. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร		
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.8	สอดคล้อง
ค. การคัดเลือก ออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนา		
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาครูในด้านความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.6	สอดคล้อง

ตาราง 7 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค่า IOC	ความหมาย
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่	0.6	สอดคล้อง
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	0.8	สอดคล้อง
ง. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร		
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป	1.0	สอดคล้อง

จากตาราง 7 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านองค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ ทุกรายการมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 0.50 ขึ้นไป จึงถือได้ว่าแนวทางที่สร้างขึ้นสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้

ตาราง 8 ค่าการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน
องค์ประกอบที่ 7 สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค่า IOC	ความหมาย
ก. การสำรวจและการกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร		
1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครู	1.0	สอดคล้อง
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครู โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน	1.0	สอดคล้อง
ข. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร		
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนด โครงการในการพัฒนาครูด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครูไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.6	สอดคล้อง
ค. การคัดเลือก ออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนา		
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครูที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.6	สอดคล้อง
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครูที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่	0.6	สอดคล้อง

ตาราง 8 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค่า IOC	ความหมาย
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครูตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	0.8	สอดคล้อง
ง. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร		
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครูต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป	1.0	สอดคล้อง

จากตาราง 8 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านองค์ประกอบที่ 7 สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน ทุกรายการมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 0.50 ขึ้นไป จึงถือได้ว่าแนวทางที่สร้างขึ้นสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

ตาราง 9 ค่าการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน
องค์ประกอบที่ 8 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค่า IOC	ความหมาย
ก. การสำรวจและการกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร		
1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	1.0	สอดคล้อง
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนา ด้านความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน	0.8	สอดคล้อง
ข. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร		
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาครูด้านความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.8	สอดคล้อง
ค. การคัดเลือก ออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนา		
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมพัฒนาในด้านความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.8	สอดคล้อง
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการด้านความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลา และทรัพยากรที่มีอยู่	0.8	สอดคล้อง

ตาราง 9 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค่า IOC	ความหมาย
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	0.8	สอดคล้อง
ง. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร		
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป	1.0	สอดคล้อง

จากตาราง 9 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านองค์ประกอบที่ 8 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ทุกรายการมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 0.50 ขึ้นไป จึงถือได้ว่าแนวทางที่สร้างขึ้นสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

ขั้นตอนที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงความสอดคล้องระหว่างแนวทางกับบริบทของสถานศึกษาในด้าน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน ปรากฏผลดังตาราง 10 - 19

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 92 คน
จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการบริหารงาน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	29	31.5
หญิง	63	68.5
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	1	1.1
30 - 40 ปี	18	19.6
41 - 50 ปี	64	69.6
50 ปีขึ้นไป	9	9.7
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	34	37.0
ปริญญาโท	58	63.0
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	59	64.1
รักษาราชการแทนหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	32	34.8
อื่น ๆ	1	1.1
5. ประสบการณ์ในการบริหารงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	21	22.8
5 - 10 ปี	33	35.9
11 - 15 ปี	28	30.4
15 ปีขึ้นไป	10	10.9

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่พิจารณาความเหมาะสม และความเป็นไปได้
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง มีอายุ 41 - 50 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท
ดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีประสบการณ์ในการบริหารงานมา 5 - 10 ปี

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
 ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง และค่าสถิติ t ในการ
 ทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ $\bar{X} = 3.50$

องค์ประกอบ	\bar{X}	S.D	t	df	Sig	ระดับความ เหมาะสม
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.36	0.42	19.59	91	.00	มาก
2. การยึดมั่นความถูกต้องและจรรยาบรรณ	4.37	0.47	17.48	91	.00	มาก
3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	4.28	0.45	16.42	91	.00	มาก
4. การบริการเป็นเลิศ	4.28	0.48	15.56	91	.00	มาก
5. การทำงานเป็นทีม	4.39	0.46	18.27	91	.00	มาก
6. การออกแบบการเรียนรู้	4.38	0.46	18.07	91	.00	มาก
7. การพัฒนาผู้เรียน	4.36	0.47	17.56	91	.00	มาก
8. การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.39	0.51	16.58	91	.00	มาก
รวม	4.35	0.42	19.32	91	.00	มาก

จากตาราง 11 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างขึ้นในภาพรวมทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมของแนวทางการ
 พัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
 4.35) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.5$) อย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05 โดยองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ
 การบริหารจัดการชั้นเรียน การออกแบบการเรียนรู้ การยึดมั่นความถูกต้องและจรรยาบรรณ การมุ่ง
 ผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาผู้เรียน การบริการเป็นเลิศ และความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
 ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ $\bar{X} = 3.50$

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความเหมาะสม
1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานครู	4.35	0.58	14.07	91	0.00	มาก
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาหา มาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานของครู โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน	4.51	0.56	17.17	91	0.00	มากที่สุด
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาครูด้านความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษ เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.39	0.61	14	91	0.00	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เหมาะสม
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการ พัฒนาในด้านความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ ดีต่อการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการทำงานที่มี ประสิทธิภาพและผลงานของครูที่จำเป็นและ เร่งด่วนที่สอดคล้องกับ โครงการภายใต้ แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	4.33	0.56	14.33	91	0.00	มาก
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ ละกิจกรรมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดย มุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงาน ของครูที่ สอดคล้องกับ เงื่อนไข บุคคล งบประมาณ เวลาและของทรัพยากรที่มีอยู่	4.32	0.57	13.75	91	0.00	มาก
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการ ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และผลงานของครูตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	4.35	0.52	15.66	91	0.00	มาก
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำกำหนดการ หรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและ ดำเนินการตามติดตามประเมินผล โดยแต่งตั้ง คณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจาก หัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานที่มี ประสิทธิภาพและผลงานของครูต่อผู้บริหาร ท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วม โครงการเพื่อ เปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไป ปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป	4.3	0.62	12.35	91	0.00	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เหมาะสม
รวม	4.36	0.42	19.59	91	0.00	มาก

จากตาราง 12 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างขึ้นในองค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาพรวมทุกรายการปฏิบัติมีความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.5$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายการปฏิบัติที่มีความเหมาะสมสูงสุด คือ รายการ 2 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลการสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานของครู โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านการยึดมั่นความถูกต้องและจริยธรรม
และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ $\bar{X} = 3.50$

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เหมาะสม
1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหา ด้านความรู้ และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานด้าน พฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลัก กฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครู	4.50	0.65	14.65	91	0.00	มากที่สุด
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหา วิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการ ในการพัฒนาความรู้ และเจตคติที่ดีต่อการ ปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครู โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา ตามความจำเป็นเร่งด่วน	4.31	0.69	12.30	91	0.00	มาก
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการใน การพัฒนาความรู้ และเจตคติที่ดี ต่อการ ปฏิบัติงาน รวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและ เหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรมของครูไว้ในแผนการพัฒนาศึกษา สี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการ การทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อ บรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	4.44	0.58	15.60	91	0.00	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เหมาะสม
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านความรู้ และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครู ที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับ โครงการภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.30	0.63	12.56	91	0.00	มาก
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาด้านความรู้และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครูที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่	4.31	0.62	12.45	91	0.00	มาก
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาครูด้านความรู้ และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครูตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	4.35	0.56	14.54	91	0.00	มาก
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาความรู้ และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครูต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วม โครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงาน ของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป	4.27	0.61	12.07	91	0.00	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เหมาะสม
รวม	4.37	0.47	17.48	91	0.00	มาก

จากตาราง 13 พบว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างขึ้นในองค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านการยึดมั่นความถูกต้องและจริยธรรม ภาพรวมทุกรายการปฏิบัติมีความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.5$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายการปฏิบัติที่มีความเหมาะสมสูงสุดคือ รายการ 8 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครู

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านความเข้าใจในองค์กรและค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ $\bar{X} = 3.50$

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความเหมาะสม
1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหา ด้านความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงาน ของตนเองในตำแหน่งครู	4.41	0.63	13.86	91	0.00	มาก
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหา วิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการ ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการ ทำงานของตนเองในตำแหน่งครู โดยบูรณาการ การทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็น เร่งด่วน	4.38	0.64	13.12	91	0.00	มาก
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการใน การพัฒนาครูด้านความรู้ ความสามารถ ในการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการ ทำงานของตนเองในตำแหน่งครูไว้ในแผนการ พัฒนาการศึกษาลี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดย บูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วน การศึกษาเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาการศึกษาลี่ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.38	0.64	12.22	91	0.00	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความเหมาะสม
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครูที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.28	0.59	12.53	91	0.00	มาก
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครูที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคลงบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่	4.18	0.59	11.10	91	0.00	มาก
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครูตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	4.25	0.60	11.90	91	0.00	มาก
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนา ด้านความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครูต่อผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งก่อนและหลังเข้าร่วม โครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป	4.17	0.62	10.39	91	0.00	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เหมาะสม
รวม	4.28	0.45	16.42	91	0.00	มาก

จากตาราง 14 พบว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างขึ้นในองค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ภาพรวมทุกรายการปฏิบัติมีความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.5$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายการปฏิบัติที่มีความเหมาะสมสูงสุดคือ รายการ 15.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบกระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครู

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการบริการเป็นเลิศ และค่าสถิติ t ใน
การทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ $\bar{X} = 3.50$

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เหมาะสม
1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหา ด้านทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูใน ด้านการให้บริการอย่างมืออาชีพเพื่อสร้างความ พึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการทุก ระดับ	4.32	0.64	12.22	91	0.00	มาก
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหา วิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการ ในการพัฒนาทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสาร ของครูในด้านการให้บริการอย่างมืออาชีพเพื่อ สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับ ผู้รับบริการ โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับ สำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนว ทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน	4.39	0.61	14.00	91	0.00	มาก
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการใน การพัฒนาครูด้านทักษะ บุคลิกภาพและการ สื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมือ อาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิด ขึ้นกับผู้รับบริการไว้ในแผนการพัฒนาศึกษา สี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยบูรณาการการ ทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อ บรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	4.27	0.53	13.79	91	0.00	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความเหมาะสม
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้าน การให้บริการอย่างมืออาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ ที่จำเป็นและเร่งด่วนที่ สอดคล้องกับ โครงการภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปี ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.27	0.57	12.84	91	0.00	มาก
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละ กิจกรรมในการพัฒนาทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสาร ของครูในด้าน การให้บริการอย่างมืออาชีพเพื่อสร้าง ความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการที่ สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและของ ทรัพยากรที่มีอยู่	4.25	0.63	11.24	91	0.00	มาก
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนา ทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้าน การ ให้บริการอย่างมืออาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุด ให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการทุกระดับตามกิจกรรมที่ได้ กำหนดไว้	4.25	0.60	11.90	91	0.00	มาก
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทิน การติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตาม ประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและ ประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการ รายงานผลการพัฒนาทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสาร ของครูในด้าน การให้บริการอย่างมืออาชีพเพื่อสร้าง ความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการต่อ ผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วม โครงการเพื่อ เปรียบเทียบคุณภาพการทำงาน ของครูและนำไป ปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป	4.25	0.65	10.95	91	0.00	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เหมาะสม
รวม	4.28	0.48	15.56	91	0.00	มาก

จากตาราง 15 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างขึ้นในองค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการบริการเป็นเลิศ ภาพรวมทุกรายการปฏิบัติมีความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.5$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายการปฏิบัติที่มีความเหมาะสมสูงสุด คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมืออาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับ สำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และค่าสถิติ t ใน
การทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ $\bar{X} = 3.50$

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เหมาะสม
1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหา ของครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการ ปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ของกลุ่ม	4.57	0.59	17.28	91	0.00	มากที่สุด
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหา วิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการ ในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ และ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงาน ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่ม โดยบูรณาการการ ทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อ กำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็น เร่งด่วน	4.43	0.59	14.97	91	0.00	มาก
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการใน การพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการ ปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับ ผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกันของกลุ่มไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยบูรณาการการ ทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อ บรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	4.33	0.59	13.42	91	0.00	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เหมาะสม
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนา ครูในด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มที่จำเป็นและ เร่งด่วนที่สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนพัฒนา การศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนา การศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.30	0.60	12.72	91	0.00	มาก
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละ กิจกรรมในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ และ พฤติกรรมกรปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกัน กับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ของกลุ่มที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่	4.42	0.61	14.39	91	0.00	มาก
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมพัฒนาครู ด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมกรปฏิบัติงานโดย มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มตามกิจกรรมที่ได้ กำหนดไว้	4.26	0.60	11.98	91	0.00	มาก
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทิน การติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตาม ประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและ ประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัดให้เป็นไปตาม กำหนดการ รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาครูด้าน ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมกรปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้น การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้ง ก่อนและหลังเข้าร่วม โครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพ การทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนา คุณภาพต่อไป	4.39	0.57	14.91	91	0.00	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เหมาะสม
รวม	4.38	0.46	18.27	91	0.00	มาก

จากตาราง 16 พบว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างขึ้นในองค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ภาพรวมทุกรายการปฏิบัติมีความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.5$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายการปฏิบัติที่มีความเหมาะสมสูงสุด คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาของครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่ม

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้และค่าสถิติ t
ในการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ $\bar{X} = 3.50$

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เหมาะสม
1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหา ของครูด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการ วิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียน การสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.55	0.59	16.86	91	0.00	มากที่สุด
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหา วิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการ ในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์ ออกแบบ การ พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อ และแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผล ประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/ กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการ พัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน	4.52	0.61	16.28	91	0.00	มากที่สุด
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการใน การพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรม การเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่ง เรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่ หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ใน แผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษา สี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.32	0.61	12.92	91	0.00	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เหมาะสม
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการ พัฒนาครูในด้านความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพใน การวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการ เรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่จำเป็นและเร่งด่วนที่ สอดคล้องกับ โครงการภายใต้แผนพัฒนา การศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและ แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	4.31	0.57	13.65	91	0.00	มาก
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ ละกิจกรรมในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ ออกแบบ การ พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อ และแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผล ประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่	4.34	0.56	14.43	91	0.00	มาก
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการ พัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการ วิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียน การสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้ง ใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	4.32	0.61	12.92	91	0.00	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เหมาะสม
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือ ปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการ ตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการ การตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้า สวนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนา ครูด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการ วิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียน การสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้ง ก่อนและหลังเข้าร่วม โครงการเพื่อเปรียบเทียบ คุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุง แก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป	4.30	0.62	12.35	91	0.00	มาก
รวม	4.38	0.46	18.07	91	0.00	มาก

จากตาราง 17 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างขึ้นในองค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ ภาพรวมทุกรายการปฏิบัติมีความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้กับ เกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.5$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายการปฏิบัติที่มีความเหมาะสมสูงสุดคือ 36.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาของครูด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์ประกอบที่ 7 สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน และค่าสถิติ t
ในการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ $\bar{X} = 3.50$

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เหมาะสม
1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหา ด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็น ประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียน ของครู	4.48	0.60	15.75	91	0.00	มาก
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหา วิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการ ในการพัฒนาความสามารถในการปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความ เป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือ ผู้เรียนของครู โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับ สำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนว ทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน	4.42	0.63	13.99	91	0.00	มากที่สุด
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการใน การพัฒนาคูด้านความสามารถในการปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความ เป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือ ผู้เรียนของครูไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปี ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการการทำงาน ร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุใน แผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	4.38	0.62	13.48	91	0.00	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความเหมาะสม
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครูที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาลี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาการศึกษาลี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.27	0.63	11.73	91	0.00	มาก
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครูที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่	4.27	0.63	11.73	91	0.00	มาก
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครูตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	4.33	0.59	13.42	91	0.00	มาก
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าสวนต้นสังกัดรวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครูต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป	4.39	0.62	13.60	91	0.00	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เหมาะสม
รวม	4.36	0.47	17.56	91	0.00	มาก

จากตาราง 18 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างขึ้นในองค์ประกอบที่ 7 สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน ภาพรวมทุกรายการปฏิบัติมีความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.5$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายการปฏิบัติที่มีความเหมาะสมสูงสุดคือ 43.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครู

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์ประกอบที่ 8 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และ
ค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ $\bar{X} = 3.50$

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เหมาะสม
1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหา ด้าน ความ สามารถ ของครู ใน การ จัด สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.52	0.67	14.60	91	0.00	มากที่สุด
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหา วิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการ ในการพัฒนาความสามารถของครูในการจัด สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยบูรณาการการ ทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อ กำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็น เร่งด่วน	4.38	0.64	13.12	91	0.00	มาก
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการใน การพัฒนาครูด้านความสามารถของครูในการจัด สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ไว้ในแผนการ พัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดย บูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วน การศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.44	0.59	15.12	91	0.00	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความเหมาะสม
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.40	0.59	14.56	91	0.00	มาก
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการด้านความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคลงบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่	4.29	0.67	11.32	91	0.00	มาก
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	4.32	0.66	11.91	91	0.00	มาก
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป	4.41	0.63	13.86	91	0.00	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความเหมาะสม
รวม	4.39	0.51	16.58	91	0.00	มาก

จากตาราง 19 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างขึ้นในองค์ประกอบที่ 8 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ภาพรวมทุกรายการปฏิบัติมีความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.5$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายการปฏิบัติที่มีความเหมาะสมสูงสุด คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความสามารถของครู ในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ $\bar{X} = 3.50$

องค์ประกอบ	\bar{X}	S.D	t	df	Sig	ระดับความเป็นไปได้
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.11	0.40	14.70	91	0.00	มาก
2. การยึดมั่นความถูกต้องและจรรยาบรรณ	4.14	0.43	14.25	91	0.00	มาก
3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	4.05	0.44	12.03	91	0.00	มาก
4. การบริการเป็นเลิศ	4.05	0.40	13.07	91	0.00	มาก
5. การทำงานเป็นทีม	4.18	0.47	14.03	91	0.00	มาก
6. การออกแบบการเรียนรู้	4.23	0.44	15.81	91	0.00	มาก
7. การพัฒนาผู้เรียน	4.20	0.41	16.21	91	0.00	มาก
8. การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.12	0.45	13.16	91	0.00	มาก
รวม	4.14	0.36	16.88	91	0.00	มาก

จากตาราง 20 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างขึ้นในภาพรวมทุกองค์ประกอบมีความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.5$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมสูงสุด คือ การออกแบบการเรียนรู้ รองลงมา คือ การพัฒนาผู้เรียน การทำงานเป็นทีม การยึดมั่นความถูกต้องและจรรยาบรรณ การบริหารจัดการชั้นเรียน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการเป็นเลิศ และความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ $\bar{X} = 3.50$

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความเป็นไปได้
1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานครู	4.11	0.55	10.77	91	0.00	มาก
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาหาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานของครู โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน	4.19	0.55	11.92	91	0.00	มาก
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาครูด้านความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษ เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.14	0.58	10.51	91	0.00	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เป็นไปได้
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการ พัฒนาในด้านความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ ดีต่อการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการทำงานที่มี ประสิทธิภาพและผลงานของครูที่จำเป็นและ เร่งด่วนที่สอดคล้องกับ โครงการภายใต้ แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	4.06	0.58	9.19	91	0.00	มาก
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ ละกิจกรรมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดย มุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงาน ของครูที่ สอดคล้องกับ เงื่อนไข บุคคล งบประมาณ เวลาและของทรัพยากรที่มีอยู่	4.10	0.60	9.70	91	0.00	มาก
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการ ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และผลงานของครูตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	4.14	0.60	10.18	91	0.00	มาก
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำกำหนดการ หรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและ ดำเนินการตามติดตามประเมินผล โดยแต่งตั้ง คณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจาก หัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานที่มี ประสิทธิภาพและผลงานของครูต่อผู้บริหาร ท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วม โครงการเพื่อ เปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไป ปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป	4.06	0.65	8.21	91	0.00	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความเป็นไปได้
รวม	4.11	0.40	14.70	91	0.00	มาก

จากตาราง 21 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างขึ้นในองค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาพรวมทุกรายการปฏิบัติมีความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.5$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายการปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้สูงสุด คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานครู

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านการยึดมั่นความถูกต้องและจรรยาบรรณ
และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ $\bar{X} = 3.50$

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เป็นไปได้
1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหา ด้านความรู้ และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานด้าน พฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลัก กฎหมาย คุณธรรมจรรยาบรรณของครู	4.20	0.60	11.24	91	0.00	มากที่สุด
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหา วิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการ ในการพัฒนาความรู้ และเจตคติที่ดีต่อการ ปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจรรยาบรรณของครู โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา ตามความจำเป็นเร่งด่วน	4.19	0.61	10.84	91	0.00	มาก
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการใน การพัฒนาความรู้ และเจตคติที่ดี ต่อการ ปฏิบัติงาน รวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและ เหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณของครูไว้ในแผนการพัฒนาศึกษา สี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการ การทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อ บรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	4.23	0.61	11.47	91	0.00	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เป็นไปได้
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านความรู้ และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณ ธรรมจริยธรรมของครู ที่จำเป็น และเร่งด่วนที่สอดคล้องกับ โครงการภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.11	0.59	10.07	91	0.00	มาก
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาความรู้และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณ ธรรมจริยธรรมของครูที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่	4.07	0.61	8.97	91	0.00	มาก
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาความรู้ และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณ ธรรมจริยธรรมของครูตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	4.10	0.58	10.01	91	0.00	มาก
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาความรู้ และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณ ธรรมจริยธรรมของครูต่อผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งก่อน และ หลังเข้าร่วม โครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป	4.07	0.63	8.72	91	0.00	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความเป็นไปได้
รวม	4.14	0.43	14.25	91	0.00	มาก

จากตาราง 22 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างขึ้นในองค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านการยึดมั่นความถูกต้องและจริยธรรม ภาพรวมทุกรายการปฏิบัติมีความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.5$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายการปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้สูงสุด คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครู

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านความเข้าใจในองค์กรและค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ $\bar{X} = 3.50$

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความเป็นไปได้
1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหา ด้านความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงาน ของตนเองในตำแหน่งครู	4.19	0.61	10.84	91	0.00	มาก
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหา วิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการ ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการ ทำงานของตนเองในตำแหน่งครูโดยบูรณาการ การทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็น เร่งด่วน	4.19	0.57	11.53	91	0.00	มาก
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการใน การพัฒนาครูด้านความรู้ ความสามารถ ในการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการ ทำงานของตนเองในตำแหน่งครูไว้ในแผนการ พัฒนาการศึกษาลี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดย บูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วน การศึกษาเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาการศึกษาลี่ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.11	0.67	8.78	91	0.00	มาก

ตาราง 23 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เป็นไปได้
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครูที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.06	0.57	9.50	91	0.00	มาก
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครูที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคลงบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่	4.00	0.57	8.35	91	0.00	มาก
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครูตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	4.02	0.64	7.74	91	0.00	มาก
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครูต่อผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งก่อนและหลังเข้าร่วม โครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป	3.98	0.62	7.56	91	0.00	มาก

ตาราง 23 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เป็นไปได้
รวม	4.05	0.44	12.03	91	0.00	มาก

จากตาราง 23 พบว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างขึ้นในองค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านการเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ภาพรวมทุกรายการปฏิบัติมีความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.5$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายการปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้สูงสุด 2 รายการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครู และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครู โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการบริการเป็นเลิศ และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ $\bar{X} = 3.50$

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความเป็นไปได้
1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหา ด้านทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมืออาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการทุกระดับ	4.06	0.57	9.50	91	0.00	มาก
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหา วิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการ ในการพัฒนาทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมืออาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับ สำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน	4.09	0.55	10.31	91	0.00	มาก
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาครูด้านทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมืออาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการไว้ในแผนการพัฒนาศึกษา สี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.06	0.53	10.22	91	0.00	มาก

ตาราง 24 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความ เป็นไปได้
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมีอาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ ที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับ โครงการภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.09	0.53	10.70	91	0.00	มาก
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมีอาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคลงบประมาณ เวลาและของทรัพยากรที่มีอยู่	4.03	0.50	10.18	91	0.00	มาก
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมีอาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการทุกระดับตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	4.01	0.58	8.39	91	0.00	มาก
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมีอาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป						

3.98 0.40 8.04 91 0.00 มาก

ตาราง 24 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เป็นไปได้
รวม	4.05	0.40	13.07	91	0.00	มาก

จากตาราง 24 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างขึ้นในองค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการบริการเป็นเลิศ ภาพรวมทุกรายการปฏิบัติมีความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.5$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายการปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้สูงสุด 2 รายการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมืออาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน และ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมืออาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ ที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ $\bar{X} = 3.50$

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความเป็นไปได้
1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาของครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่ม	4.27	0.57	12.84	91	0.00	มากที่สุด
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน	4.22	0.51	13.54	91	0.00	มาก
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.22	0.59	11.74	91	0.00	มาก

ตาราง 25 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เป็นไปได้
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนา ครูในด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มที่จำเป็น และเร่งด่วนที่สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนพัฒนา การศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนา การศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.17	0.65	9.84	91	0.00	มาก
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละ กิจกรรมในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ และ พฤติกรรมการทำงานโดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกัน กับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกันของกลุ่มที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่	4.17	0.62	10.39	91	0.00	มาก
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนา ครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มตาม กิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	4.06	0.70	7.65	91	0.00	มาก
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือ ปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตาม ติดตามประเมินผล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจ ติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัดให้ เป็นไปตามกำหนดการ รวมทั้งมีการรายงานผลการ พัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้ บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มต่อ ผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อ						

เปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไป
ปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป 4.17 0.60 10.69 91 0.00 มาก
ตาราง 25 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เป็นไปได้
รวม	4.18	0.47	14.03	91	0.00	มาก

จากตาราง 25 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างขึ้นในองค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ภาพรวมทุกรายการปฏิบัติมีความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.5$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายการปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้สูงสุด คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาของครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่ม

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ตั้งกึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้และค่าสถิติ t
ในการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ $\bar{X} = 3.50$

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความเป็นไปได้
1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาของครูด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.38	0.59	14.31	91	0.00	มากที่สุด
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน	4.31	0.62	12.45	91	0.00	มากที่สุด
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา						

เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น

4.19 0.65 10.26 91 0.00 มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เป็นไปได้
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการ พัฒนาครูในด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ใน การวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการ เรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่จำเป็นและเร่งด่วนที่ สอดคล้องกับ โครงการภายใต้แผนพัฒนา การศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและ แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	4.20	0.58	11.59	91	0.00	มาก
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ ละกิจกรรมในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์ ออกแบบ การ พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อ และแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผล ประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่	4.22	0.53	13.01	91	0.00	มาก
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการ พัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการ วิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียน การสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้ง ใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	4.19	0.55	11.92	91	0.00	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เป็นไปได้
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือ ปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการ ตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการ การตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้า สวนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนา ครูด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการ วิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียน การสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้ง ก่อนและหลังเข้าร่วม โครงการเพื่อเปรียบเทียบ คุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุง แก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป	4.10	0.56	10.35	91	0.00	มาก
รวม	4.23	0.44	15.81	91	0.00	มาก

จากตาราง 26 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างขึ้นในองค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ ภาพรวมทุกรายการปฏิบัติมีความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้กับ เกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.5$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายการปฏิบัติที่มี ความเป็นไปได้สูงสุด คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาของครูด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและ แหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์ประกอบที่ 7 สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ $\bar{X} = 3.50$

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความเป็นไปได้
1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหา ด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครู	4.39	0.59	14.43	91	0.00	มาก
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหา วิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการ ในการพัฒนาด้านความสามารถในการปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครู โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับ สำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน	4.33	0.59	13.42	91	0.00	มากที่สุด
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาครูด้านความสามารถในการปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครูไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปี ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.28	0.59	12.53	91	0.00	มาก

ตาราง 27 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เป็นไปได้
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครูที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาลี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาการศึกษาลี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.08	0.62	9.03	91	0.00	มาก
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครูที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่	4.03	0.61	8.49	91	0.00	มาก
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครูตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	4.20	0.60	11.59	91	0.00	มาก
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าสวนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครูต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป	4.10	0.67	8.70	91	0.00	มาก

ตาราง 27 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เป็นไปได้
รวม	4.20	0.41	16.21	91	0.00	มาก

จากตาราง 27 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างขึ้นในองค์ประกอบที่ 7 สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน ภาพรวมทุกรายการปฏิบัติมีความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.5$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายการปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้สูงสุด คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครู

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์ประกอบที่ 8 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และ
ค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ $\bar{X} = 3.50$

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D	t	df	Sig	ระดับ ความ เป็นไปได้
1 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้าน . ความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.2	0.6	10.8	9	0.0	มาก
	3	5	6	1	0	ที่สุด
2 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และ . จัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาด้าน ความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยบูรณาการ การทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนว ทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน	4.1	0.6	10.0	9	0.0	มาก
	1	1	7	1	0	
3 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาครู . ด้านความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนไว้ใน แผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณา การการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อบรรจุใน แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.1	0.6	9.42	9	0.0	มาก
	0	1		1	0	

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความ เป็นไปได้
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.11	0.57	9.59	91	0.00	มาก
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการด้านความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคลงบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่	4.08	0.58	9.59	91	0.00	มาก
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	4.05	0.58	9.15	91	0.00	มาก
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อน						

และหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป	4.13	0.57	10.45	91	0.00	มาก
---	------	------	-------	----	------	-----

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig	ระดับความเป็นไปได้
รวม	4.12	0.45	13.16	91	0.00	มาก

จากตาราง 28 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างขึ้นในองค์ประกอบที่ 8 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ภาพรวมทุกรายการปฏิบัติมีความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.5$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายการปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้สูงสุด คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความสามารถของครู ในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์รายการมูลแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง ทั้ง 2 ขั้นตอนสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสร้างและตรวจสอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง

1. ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 56 รายการ คือ

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านการยึดมั่นความถูกต้องและจริยธรรม

องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการบริการเป็นเลิศ

องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 7 สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 8 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

รายการปฏิบัติจะมี 7 ขั้นตอนกิจกรรม ดังนี้

1.1 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาสมรรถนะครูในแต่ละสมรรถนะ

1.2 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญความต้องการในการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน

1.3 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดเป็น โครงการหรือกิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องดำเนินการคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาที่สอดคล้องกับ โครงการภายใต้แผนพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.5 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบ โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่

1.6 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะในแต่ละสมรรถนะตามที่ได้กำหนดไว้

1.7 การติดตามประเมินผลโครงการหรือกิจกรรมในการพัฒนาเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพของครูและนำไปปรับปรุงในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

2. ผลการตรวจสอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง ทุกรายการมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 0.50 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงของแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง

1. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความเหมาะสมทุกรายการ

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความเป็นไปได้ทุกรายการ