

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง พร้อมทั้งศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง และความเป็นไปได้ในการนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปปฏิบัติจริง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นสร้างและตรวจสอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง โดยขั้นสร้างผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ ค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานและนักวิชาการ มาสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง และขั้นตรวจสอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง โดยผู้วิจัยนำแนวทางที่ได้จากการสังเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คนโดยประชากร คือ ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา หรือมีประสบการณ์ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาครู ไม่น้อยกว่า 10 ปี ตรวจสอบโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงตัวบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้องตามหลักวิชาของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาถึงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และนำส่งแบบสอบถามพร้อมรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้นำผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เกี่ยวกับความตรงตามหลักวิชาของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับที่ 2 และผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามรายการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไปทดลอง (Try out) กับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ไม่ใช่ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา เมื่อได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือก็นำแบบสอบถาม

นำมาวิเคราะห์และดำเนินการแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประชากร ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือผู้ที่ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งให้ทำหน้าที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 119 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 92 คน ซึ่งได้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครชีและมอร์แกน ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05 แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาถึงหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการสร้างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง

สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์จากเอกสาร ที่เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี มี 8 องค์ประกอบ 56 รายการ ซึ่งผ่านการตรวจสอบโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ผลการตรวจสอบทุกรายการมีสอดคล้อง มีรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ คือ

1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานครู
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาหาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานของครูโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาครูด้านความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานไว้ในแผนการ

พัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานของครูที่จำเป็น และเร่งด่วนที่สอดคล้องกับ โครงการภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครู โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน

3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาด้านความรู้ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครูไว้ในแผนการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยบูรณาการการทำงาน

ร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านความรู้ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรมของครู ที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาด้านความรู้ และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรมของครูที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่

6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาครูด้านความรู้ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรมของครูตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้

7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผล และดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาความรู้ และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรมของครูต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วม โครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครู และนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ คือ

1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงาน ของตนเองในตำแหน่งครู

2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของ ความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจใน เทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครูโดยบูรณา การการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็น เร่งด่วน

3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาครูด้านความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการ

ทำงานของตนเองในตำแหน่งครูไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครูที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครูที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่

6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครูตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้

7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครูต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการบริการเป็นเลิศ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ คือ

1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมืออาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการทุกระดับ

2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมืออาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน

3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาครูด้านทักษะ บุคลิกภาพ และการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมีอาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมีอาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ ที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับ โครงการภายใต้แผนพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมีอาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและของทรัพยากรที่มีอยู่

6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมีอาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการทุกระดับตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้

7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผล และดำเนินการตามติดตามประเมินผล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมีอาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วม โครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ คือ

1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาของครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่ม

2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่ม โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน

3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมกรปฏิบัติการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มไว้ในแผนการพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรลุในแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาครูในด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมกรปฏิบัติการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับ โครงการภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมกรปฏิบัติการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่

6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมกรปฏิบัติการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้

7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผล และดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัดให้เป็นไปตามกำหนดการ รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมกรปฏิบัติการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วม โครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ คือ

1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาของครูด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผล

ประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน

3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาครูในด้านความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้

7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผล และดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการการตรวจติดตามและประเมินผล จากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

องค์ประกอบที่ 7 สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ คือ

1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของคุณ
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของคุณ โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาครูด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของคุณไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของคุณที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของคุณที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของคุณตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของคุณต่อผู้บริหารท้องถิ่นทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของคุณและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

องค์ประกอบที่ 8 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ คือ

1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน
3. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดโครงการในการพัฒนาครูด้านความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับ โครงการภายใต้แผนพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออกแบบกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในการด้านความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่
6. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินกิจกรรมการพัฒนาความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินการติดตามการประเมินผลและดำเนินการตามติดตามประเมินผลโดยแต่งตั้งคณะกรรมการการตรวจติดตามและประเมินผลจากหัวหน้าส่วนต้นสังกัด รวมทั้งมีการรายงานผลการพัฒนาความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งก่อนและหลังเข้าร่วม โครงการเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

2. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง

แนวทางที่สร้างขึ้นในภาพรวมทุกองค์ประกอบและทุกรายการมีความเหมาะสมกับบริบทศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ $\bar{X} = 3.50$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยองค์ประกอบที่มีค่าความเหมาะสมสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.35$) ส่วนองค์ประกอบที่มีความเป็นไปได้สูงสุด คือ การออกแบบการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบสามารถสรุปได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวมทุกรายการปฏิบัติมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายการปฏิบัติ พบว่า รายการปฏิบัติที่มีความเหมาะสมสูงสุด คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลการสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานของครู โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วน การศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน และรายการปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้สูงสุดคือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานครู

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านการยึดมั่นความถูกต้องและจริยธรรม

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวมทุกรายการปฏิบัติมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายการปฏิบัติพบว่ารายการปฏิบัติที่มีความเหมาะสมสูงสุด คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครู และรายการปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้สูงสุดคือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครู เช่นเดียวกัน

องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวมทุกรายการปฏิบัติมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายการปฏิบัติ พบว่า รายการปฏิบัติที่มีความเหมาะสมสูงสุด

คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเอง ในตำแหน่งครู และรายการปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้สูงสุดคือ มีจำนวน 2 รายการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครู และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครูโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน

องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการบริการเป็นเลิศ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวมทุกรายการปฏิบัติมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายการปฏิบัติ พบว่า รายการปฏิบัติที่มีความเหมาะสมสูงสุดคือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมีอาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน และรายการปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้สูงสุดมี 2 รายการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจปัญหาวิเคราะห์และจัดลำดับสำคัญของความต้องการในการพัฒนาทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมีอาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาในด้านทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมีอาชีพ เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ ที่จำเป็นและเร่งด่วนที่สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวมทุกรายการปฏิบัติมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายการปฏิบัติ พบว่า รายการปฏิบัติที่มีความเหมาะสมสูงสุด คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาของครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่ม และรายการปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้สูงสุดคือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาของครูด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่ม เช่นเดียวกัน

องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวมทุกรายการปฏิบัติมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายการปฏิบัติ พบว่า รายการปฏิบัติที่มีความเหมาะสมสูงสุดคือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาของครูด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และรายการปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้สูงสุดคือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาของครูด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่นเดียวกัน

องค์ประกอบที่ 7 สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวมทุกรายการปฏิบัติมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายการปฏิบัติ พบว่า รายการปฏิบัติที่มีความเหมาะสมสูงสุด คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครู และรายการปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้สูงสุดคือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครู เช่นเดียวกัน

องค์ประกอบที่ 8 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวมทุกรายการปฏิบัติมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายการปฏิบัติพบว่ารายการปฏิบัติที่มีความเหมาะสมสูงสุด คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายใน

และภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และรายการปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้สูงสุด คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่นเดียวกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 56 รายการ คือ สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการยึดมั่นความถูกต้อง และจริยธรรม สมรรถนะด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน สมรรถนะด้านการบริการเป็นเลิศ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยทุกองค์ประกอบและทุกรายการปฏิบัติมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ $\bar{X} = 3.50$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลเป็นรายองค์ประกอบได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากผลการวิจัยพบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานของครู จากนั้นนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ก่อนเพื่อนำไปกำหนดเป็นโครงการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และเมื่อได้เป็นโครงการแล้วขั้นตอนต่อไปคือการคัดเลือกกิจกรรม ออกแบบกิจกรรม และดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตามที่ได้กำหนดไว้ในโครงการ โดยขั้นตอนสุดท้ายต้องมีการประเมินติดตามผลการดำเนินงานเพื่อนำผลการดำเนินการไปเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ด้านความเหมาะสมสูงสุดคือรายการที่ 2 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาสมรรถนะควรต้องมีการดำเนินการเป็นขั้นตอนตั้งแต่ขั้นการสำรวจ วิเคราะห์และจัดลำดับของปัญหา ซึ่งผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าการวิเคราะห์และจัดลำดับของปัญหาที่จะนำมาพัฒนามีความจำเป็นสูงสุดจึงทำให้ค่าเฉลี่ยด้านความเหมาะสมสูงสุด ส่วนด้านความเป็นไปได้ คือรายการ 1 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าการจะพัฒนาสมรรถนะในด้านใด ควรจะต้องทราบ

สภาพปัญหานั้นก่อน จึงจะสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านนั้นได้ จึงทำให้รายการที่ 1 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยด้านความเป็นไปได้สูงสุด

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านการยึดมั่นความถูกต้องและจริยธรรม จากผลการวิจัยพบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมของครู จากนั้นนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ก่อน เพื่อที่นำไปกำหนดเป็นโครงการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการยึดมั่นความถูกต้องและจริยธรรม และเมื่อได้เป็นโครงการแล้วขั้นตอนต่อไปคือการคัดเลือกกิจกรรม ออกแบบกิจกรรม และดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตามที่ได้กำหนดไว้ในโครงการ โดยขั้นตอนสุดท้ายต้องมีการประเมินติดตามผลการดำเนินงานเพื่อนำผลการดำเนินการไปเปรียบเทียบกับคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สมรรถนะด้านการยึดมั่นความถูกต้องและจริยธรรม พบว่าด้านความเหมาะสมสูงสุด คือรายการที่ 8 สถานศึกษาสำรวจสภาพปัญหาสมรรถนะด้านการยึดมั่นความถูกต้องและจริยธรรม ส่วนด้านความเป็นไปได้ คือรายการที่ 8 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาสมรรถนะด้านการยึดมั่นความถูกต้องและจริยธรรมควรต้องมีการดำเนินการเป็นขั้นตอนตั้งแต่ขั้นการสำรวจ วิเคราะห์และจัดลำดับของปัญหา ซึ่งผู้ให้ข้อมูลเห็นการสำรวจสภาพปัญหาที่มีความเหมาะสมมากที่สุดจะสามารถพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ ทำให้ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของสมรรถนะด้านการยึดมั่นความถูกต้องและจริยธรรม มีผลการประเมินด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้ง 2 ด้าน

องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านความเข้าใจองค์กรและระบบงาน จากผลการวิจัยพบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเข้าใจในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองในตำแหน่งครู จากนั้นนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ก่อน เพื่อที่นำไปกำหนดเป็นโครงการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความเข้าใจองค์กรและระบบงาน และเมื่อได้เป็นโครงการแล้วขั้นตอนต่อไปคือการคัดเลือกกิจกรรม ออกแบบกิจกรรม และดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตามที่ได้กำหนดไว้ในโครงการ โดยขั้นตอนสุดท้ายต้องมีการประเมินติดตามผลการดำเนินงานเพื่อนำผลการดำเนินการไปเปรียบเทียบกับคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

สมรรถนะด้านการเข้าใจองค์กรและระบบงาน พบว่าด้านความเหมาะสมสูงสุด คือรายการที่ 15 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาสมรรถนะด้านการเข้าใจองค์กรและระบบงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้ให้ข้อมูลเห็นว่า ควรจะต้องทราบสภาพปัญหานั้นก่อน จึงจะสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านนั้นได้ ทำให้ผลการประเมินด้านความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านความเป็นไปได้ คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหา และนำผลสำรวจมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการพัฒนาสมรรถนะควรต้องมีการดำเนินการเป็นขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นการสำรวจ วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ซึ่งผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าการแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่สร้างขึ้นรายการสำรวจสภาพปัญหา วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหามีความเป็นไปได้ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติจริง จึงทำให้ค่าเฉลี่ยในการประเมินด้านความเป็นไปได้มีค่าเฉลี่ย เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้ง 2 ด้าน

องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการบริการเป็นเลิศ จากผลการวิจัยพบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านทักษะ บุคลิกภาพและการสื่อสารของครูในด้านการให้บริการอย่างมืออาชีพเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการทุกระดับ จากนั้นนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาก่อน เพื่อที่นำไปกำหนดเป็นโครงการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริการเป็นเลิศ และเมื่อได้เป็นโครงการแล้วขั้นตอนต่อไปคือการคัดเลือกกิจกรรม ออกแบบกิจกรรม และดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตามที่ได้กำหนดไว้ในโครงการ โดยขั้นตอนสุดท้ายต้องมีการประเมินติดตามผลการดำเนินงานเพื่อนำผลการดำเนินการไปเปรียบเทียบกับคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สมรรถนะด้านการบริการเป็นเลิศ พบว่าด้านความเหมาะสมสูงสุด คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาสมรรถนะด้านการบริการเป็นเลิศ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการพัฒนาสมรรถนะด้านใดๆ ควรต้องมีการดำเนินการเป็นขั้นตอน โดยเริ่มที่การสำรวจสภาพปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะด้านนั้นๆ ก่อน จึงทำให้รายการที่ 23 มีค่าเฉลี่ยด้านความเหมาะสมสูงสุด ส่วนด้านความเป็นไปได้ คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลสำรวจมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ และคัดเลือกกิจกรรมในการพัฒนา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการพัฒนาสมรรถนะควรต้องมีการดำเนินการเป็นขั้นตอนตั้งแต่ขั้นการสำรวจ วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และควรมีการคัดเลือกกิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะด้านนั้น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าการแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่สร้างขึ้นรายการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และการคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนามีความเป็นไปได้ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติ

จริง จึงทำให้ค่าเฉลี่ยในการประเมินด้านความเป็นไปได้มีค่าเฉลี่ย เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้ง 2 ด้าน

องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม จากผลการวิจัยพบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมการทำงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่ม จากนั้นนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ก่อนเพื่อนำไปกำหนดเป็นโครงการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และเมื่อได้เป็นโครงการแล้วขั้นตอนต่อไปคือการคัดเลือกกิจกรรม ออกแบบกิจกรรม และดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตามที่ได้กำหนดไว้ในโครงการ โดยขั้นตอนสุดท้ายต้องมีการประเมินติดตามผลการดำเนินงานเพื่อนำผลการดำเนินการไปเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมพบว่าด้านความเหมาะสมสูงสุด คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความเป็นไปได้ คือ เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาสมรรถนะด้านใดๆ ควรต้องมีการดำเนินการเป็นขั้นตอน โดยเริ่มที่การสำรวจสภาพปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะด้านนั้น ๆ ก่อน จึงทำให้ มีผลการประเมินด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้สูงสุด เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้ง 2 ด้าน

องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ จากผลการวิจัยพบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาของครูด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์ ออกแบบ การพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากนั้นนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ก่อนเพื่อนำไปกำหนดเป็นโครงการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ และเมื่อได้เป็นโครงการแล้วขั้นตอนต่อไป คือ การคัดเลือกกิจกรรม ออกแบบกิจกรรม และดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตามที่ได้กำหนดไว้ในโครงการ โดยขั้นตอนสุดท้ายต้องมีการประเมินติดตามผลการดำเนินงานเพื่อนำผลการดำเนินการไปเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ พบว่าด้านความเหมาะสมสูงสุด คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาสมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ และด้านความเป็นไปได้ คือรายการเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาสมรรถนะด้านใดๆ ควร

ต้องมีการดำเนินการเป็นขั้นตอนโดยเริ่มที่การสำรวจสภาพปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะด้านนั้นๆ ก่อน จึงทำให้รายการที่ 36 มีผลการประเมินด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้สูงสุด เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้ง 2 ด้าน

องค์ประกอบที่ 7 สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน จากผลการวิจัยพบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนของครู จากนั้นนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ก่อน เพื่อที่นำไปกำหนดเป็นโครงการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน และเมื่อได้เป็นโครงการแล้วขั้นตอนต่อไปคือการคัดเลือกกิจกรรม ออกแบบกิจกรรม และดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตามที่ได้กำหนดไว้ในโครงการ โดยขั้นตอนสุดท้ายต้องมีการประเมินติดตามผลการดำเนินงานเพื่อนำผลการดำเนินการไปเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่าด้านความเหมาะสมสูงสุด คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านความเป็นไปได้ คือ รายการเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาสมรรถนะด้านใด ๆ ควรต้องมีการดำเนินการเป็นขั้นตอน โดยเริ่มที่การสำรวจสภาพปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะด้านนั้น ๆ ก่อน จึงทำให้รายการนี้มีผลการประเมินด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้สูงสุด เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้ง 2 ด้าน

องค์ประกอบที่ 8 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน จากผลการวิจัยพบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 รายการ ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาด้านความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน จากนั้นนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ก่อน เพื่อที่นำไปกำหนดเป็นโครงการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และเมื่อได้เป็นโครงการแล้วขั้นตอนต่อไปคือการคัดเลือกกิจกรรม ออกแบบกิจกรรม และดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตามที่ได้กำหนดไว้ในโครงการ โดยขั้นตอนสุดท้ายต้องมีการประเมินติดตามผลการดำเนินงานเพื่อนำผลการดำเนินการไปเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพต่อไป อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่าด้านความเหมาะสมสูงสุด คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านความเป็นไปได้ คือรายการเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการ

พัฒนาสมรรถนะด้านใด ๆ ควรต้องมีการดำเนินการเป็นขั้นตอน โดยเริ่มที่การสำรวจสภาพปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะด้านนั้น ๆ ก่อน จึงทำให้รายการนี้มีผลการประเมินด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้สูงสุด เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้ง 2 ด้าน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแนวทางที่สร้างขึ้นทั้ง 8 องค์ประกอบ 56 รายการ มีผลการประเมินทั้งความเหมาะสมของแนวทางและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมากทุกรายการปฏิบัติ และจากการวิเคราะห์แนวทางที่สร้างขึ้นที่ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 56 รายการปฏิบัตินั้น จะมีขั้นตอนการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน 7 ขั้นตอนกิจกรรม โดยเริ่มจากการ 1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำรวจสภาพปัญหาสมรรถนะครูในแต่ละสมรรถนะ 2) นำผลการสำรวจมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญความต้องการในการพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน 3) กำหนดเป็น โครงการหรือกิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ในแผนการพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องดำเนินการคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาที่สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนพัฒนาศึกษาสี่ปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และแผนพัฒนาศึกษาสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5) ออกแบบโครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเงื่อนไขบุคคล งบประมาณ และทรัพยากรที่มีอยู่ 6) ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะในแต่ละสมรรถนะตามที่ได้กำหนดไว้ 7) การติดตามประเมินผลโครงการหรือกิจกรรมในการพัฒนาเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพของครูและนำไปปรับปรุงในการพัฒนาคุณภาพต่อไป ทั้งนี้เนื่องมาจากการพัฒนาบุคลากรครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนทั้ง 7 ขั้นตอนปฏิบัติ ซึ่งสำหรับการประเมินผลการโครงการหรือกิจกรรมนั้น ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซัมมาร์ยันตา และคณะ (Sumaryanta, et al., 2018, pp.106 - 123) ที่ได้กล่าวว่าการประเมินสมรรถนะครูเป็นพื้นฐานของการพัฒนาวิชาชีพครูที่ยั่งยืน สำหรับขั้นตอนรายการปฏิบัติ 7 ขั้นตอนที่ผู้วิจัยได้อภิปรายมานั้น สอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการ พัฒนาบุคลากรของ ฉญา โนนทัย สายทิ (2553, หน้า 21) และวิภาวดี ดวงสูงเด่น (2555, หน้า 38) ที่สร้างแนวทางการพัฒนาบุคลากร 4 ขั้นตอน และสอดคล้องกับแนวคิดวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ซึ่งเริ่มจากการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงการดำเนินการอย่างเหมาะสม โดยวงจรคุณภาพเดมมิ่งถือเป็นหัวใจของการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เมื่อนำแนวทางที่สร้างขึ้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผลการประเมินจึงมีค่าความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมากทุกรายการ ซึ่งแสดงว่าแนวทางที่สร้างขึ้นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเห็นว่าเป็นแนวทางที่เป็นระบบ สามารถไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้จริง

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่องการนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยมีประเด็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

ข้อค้นพบจากงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง ไว้ดังนี้

1.1 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างเป็นระบบ โดยนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูที่สร้างขึ้น ไปจัดทำเป็นคู่มือในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแต่ละสมรรถนะ โดยกำหนดเป็นขั้นตอนในการพัฒนา 7 ขั้นตอนกิจกรรม เริ่มจากการสำรวจและกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือก ออกแบบและดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา และสุดท้ายมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำผลการดำเนินการไปเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของครูและนำไปปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพ

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมและพัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะครูโดยใช้แนวทางที่ได้จากการวิจัย 7 ขั้นตอนกิจกรรม และเผยแพร่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัย ติดตาม การนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปปฏิบัติจริง

2.2 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างบทบาทของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 ควรวิจัยและพัฒนาคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวทางที่สร้างขึ้น