

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ  
จังหวัดเชียงราย

Guidelines for the development of teacher competency in the Child  
Development Center of Tha Ko Subdistrict Administrative Organization Chiang  
Rai

จิราพร ชันธิมา

อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวดี อุปินใจ  
อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ เวชชะ

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

---

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย ประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการ  
กองการศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 14 คน และผู้ดูแลเด็ก จำนวน 15 คน จำนวน 30 คน เครื่องมือที่  
ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ  
พัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย และ  
แบบบันทึกการประสนทนากลุ่มแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วน  
ตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีลำดับ  
ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ค่าความถี่ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย

1.1 สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
ท่าก้อ จังหวัดเชียงรายโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
ท่าก้อ จังหวัดเชียงรายโดยรวมอยู่ในระดับมาก

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

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย

2.1 ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา 2) กำหนดสมรรถนะในการพัฒนา 3) จัดกิจกรรมตามแผนพัฒนา และ 4) นิเทศติดตามและประเมินผล

2.2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4 วิธี ประกอบด้วย 1) การสร้างความตระหนักและเจตคติที่ดี 2) การจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 4) การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ :** แนวทาง, สมรรถนะ, ครู, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

## Abstract

The purpose of this research was to study the guidelines for the development of teacher competency in the Child Development Center. Under the Tha Ko Subdistrict Administrative Organization Chiang Rai The population and informants consisted of one director of the Department of Education, 14 teachers, and 15 child caregivers. Desirable in developing teacher competency in Child Development Center Under the Tha Ko Subdistrict Administrative Organization Chiang Rai and a recording form of the group discussion on the guidelines for the development of teacher competency in the Child Development Center Under the Tha Ko Subdistrict Administrative Organization Chiang Rai The data were analyzed by finding the mean and standard deviation. Requirements Priority Index Values, Frequency Values, and Content Analysis The results showed that

1. Study the current and desirable conditions for the development of teacher competency in the Child Development Center. Under the Tha Ko Subdistrict Administrative Organization Chiang Rai

1.1 Current conditions in the development of teacher competency in the Child Development Center Under the Tha Ko Subdistrict Administrative Organization Chiang Rai Province as a whole is at a high level.

1.2 Desirable conditions for the development of teacher competency in the Child Development Center Under the Tha Ko Subdistrict Administrative Organization Chiang Rai Province as a whole is at a high level.

1.3 Priority Needs Index (PNI) value development of child development center teachers Under the Tha Ko Subdistrict Administrative Organization Chiang Rai The most important and urgent need priority index was leadership competency. Ethics and professional ethics of teachers language competence innovation and technology and competence in working as a team

2. Guidelines for developing teacher competency in the Child Development Center Under the Tha Ko Subdistrict Administrative Organization Chiang Rai

2.1 There are four steps for developing child development center teacher competency, consisting of 1) analyzing development needs, 2) determining development competencies, 3) organizing activities according to development plans, and 4) supervision, monitoring and evaluation.

2.2 Four methods for developing teacher competency in Child Development Centers consist of 1) building awareness and good attitude 2) organizing activities or projects to promote continuous development 3) building a mutual learning exchange network 4) to promote and motivate work performance

Keywords : guidelines, competencies, teachers, child development centers

## บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการเมืองของทุกประเทศ โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอันไร้ขีดจำกัดที่เกิดขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมหลายด้านโดยเฉพาะ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างรอบด้านและสมดุล เพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนาประเทศ ซึ่งการศึกษามีบทบาทสำคัญโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและศักยภาพ มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เหมาะสม ตรงตามความต้องการใช้กำลังคนของประเทศและสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ รัฐบาลจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศโดยกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ

สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาในระยะ 20 ปี โดยเป้าหมายหนึ่งคือประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) ส่วนเป้าหมายย่อยส่วนที่เกี่ยวข้อง คือ “เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการสมวัย” เด็กปฐมวัยจึงถือว่าเป็นช่วงวัยที่สำคัญและจำเป็นที่สุดในการวางรากฐานการพัฒนาในทุกด้านเนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่พัฒนาการด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะสมองมีการพัฒนาและเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วที่สุด หากเด็กได้รับการเลี้ยงดูและการจัดการเรียนรู้ที่ดีถูกต้องตามหลักพัฒนาการเด็กจะเกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

ครูปฐมวัยนับว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก ครูจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลและส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัย เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับเด็กก่อนเข้าสู่การศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูปฐมวัยซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการเตรียมความพร้อมให้กับเด็กปฐมวัยจึงควรได้รับการเตรียมการและพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจมีประสบการณ์และทักษะที่สำคัญจำเป็นต่อการพัฒนาการของเด็กปฐมวัย

ครูที่สมรรถนะการสอนดีและได้รับการพัฒนาอยู่เสมอจะช่วยทำให้ครูมีสมรรถนะสูงขึ้น การพัฒนาครูปฐมวัยที่ผ่านมายังทำได้ไม่เต็มที่เนื่องจากยังขาดตัวบ่งชี้ที่นำไปใช้วัดสมรรถนะครูปฐมวัยและจัดกลุ่มครูตามสมรรถนะที่จะได้รับการพัฒนาให้ตรงกับปัญหาที่เกิดกับครู เพื่อนำไปสู่การสนับสนุน การส่งเสริมและพัฒนาครูได้ตรงกับความต้องการ ดังนั้น สมรรถนะของครูปฐมวัยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสมรรถนะคือคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้นส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย สำหรับนำมาเป็นแนวทางในการ

ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยของครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเพิ่มประสิทธิภาพ ความสามารถในการเรียนการสอนของครู เพื่อให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาที่สมบูรณ์ตามวัย ครบทั้ง 4 ด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สามารถเตรียมพร้อมเพื่อเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย

## ประโยชน์ของการศึกษา

### 1. ด้านความรู้

1.1 ทราบถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย

1.2 ทราบถึงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย

### 2. ด้านการนำไปใช้

2.1 ครูและผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการส่งเสริมสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ จำนวน 30 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ จำนวน 1 คน ครู จำนวน 14 คน และผู้ดูแลเด็ก จำนวน 15 คน

### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย มีขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย

สมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย 10 สมรรถนะ ดังนี้ 1) ด้านภาษา นวัตกรรมและเทคโนโลยี 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านภาวะผู้นำ จริยธรรมและ

จรรยาบรรณวิชาชีพครู4) ด้านการวัดและประเมินผล 5) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 6) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 7) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดี 8) ด้านการพัฒนาตนเอง 9) ด้านการทำงานเป็นทีม 10) ด้านผู้นำการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย

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

2.2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วยวิธีการ ดังนี้ 1) การฝึกอบรมประชุมสัมมนา 2) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง 3) การหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ 4) การจัดกิจกรรมเสริม 5) การศึกษาดูงาน 6) การระดมสมอง 7) การศึกษาต่อ 8) การมอบหมายงานและเพิ่มคุณค่างาน และ 9) การติดตามและประเมินผล

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เป็นวิธีการวิจัยผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ แล้วตามด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการสำรวจ และ ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยแต่ละขั้นตอนประกอบด้วย 1) รูปแบบของการวิจัย 2) ประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 4) การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย 5) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และ 6) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

### สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย สรุปได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย

สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม

พบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู รองลงมาคือ สมรรถนะด้านภาษา นวัตกรรมและเทคโนโลยี และสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดี สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และสมรรถนะด้านผู้นำการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดี อยู่ในระดับมาก สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมาก สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก สมรรถนะด้านภาษา นวัตกรรมและเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมรรถนะด้านผู้นำการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาสภาพพึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดี อยู่ในระดับมาก สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนและสมรรถนะด้านภาษา นวัตกรรมและเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมาก สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก และสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมรรถนะด้านผู้นำการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย

2.1 ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย

1. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา

2. กำหนดสมรรถนะในการพัฒนา
3. จัดกิจกรรมตามแผนพัฒนา
4. นิเทศติดตามและประเมินผล

2.2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัด เชียงราย

1. การสร้างความตระหนักและเจตคติที่ดี
2. การจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
3. การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
4. การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### อภิปรายผล

จากผลการศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วน ตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย ผู้ศึกษาได้นำผลการศึกษาที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) ในการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เนื่องจากวิชาชีพครูถือเป็นวิชาชีพชั้นสูง ครูจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความเป็นผู้นำทั้งในด้านวิชาการและการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในส่วนของครูด้วยกันและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียนการยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ รังสรรค์ สุทาร์มย์ (ออนไลน์:2558) ได้กล่าวไว้ ครูที่มีภาวะผู้นำควรมีพฤติกรรมดังนี้ 1) มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ และเป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู 2) เป็นแบบอย่างทางการสอน ประกอบด้วยใช้วิธีสอนที่หลากหลาย ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 3) มีส่วนร่วมในการพัฒนา ประกอบด้วยมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกันมีการทำงานเป็นทีมและมีเครือข่ายการพัฒนาร่วมกัน 4) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยเป็นผู้นำเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้ได้รับการยอมรับ สอดคล้องกับแนวคิดของเลขาธิการคุรุสภา (2556) กล่าวว่า การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ทั้งการแสดงออก การประพฤติ และปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่าเสมอจะทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง และสอดคล้องกับ พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ (2560 : 144 - 158) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะหลักของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู



(Teacher's ethics and integrity) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ครูต้องศึกษาหาความรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับ จรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัด เชียงราย

2.1 ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัด เชียงราย

ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะครู ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา 2. กำหนดสมรรถนะในการพัฒนา 3. จัดกิจกรรมตามแผนพัฒนา 4. นิเทศติดตามและประเมินผล สอดคล้อง วิโรจน์ สารรัตน์ (2544) ให้แนวทางถึงการพัฒนาครูว่าจะต้องมีขั้นตอน คือ 1. ระบุความต้องการจำเป็น (Needs) 2. การจัดทำแผน (Planning) 3. การปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุผลตามแผน (Accomplishing the Plan) 4. การประเมินผลตามแผน (Evaluation) สอดคล้องกับ วิสุทธิ เวียงสมุทร (2552) กล่าวว่า การจัด กระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน คือ การกำหนดขอบเขตและทิศทางของการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากรตามขอบเขตหรือนโยบายของหน่วยงานนั้น จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในทางปฏิบัติและ ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และสอดคล้องกับ สนิท ประหา (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการ พัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในเขตชายแดนไทย-เมียนมา ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในเขตชายแดนไทย – เมียนมา มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในเขตชายแดนไทย-เมียนมา มีอยู่ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น 2) ด้านการจัดการการเรียนรู้แบบบูรณาการให้สอดคล้องกับบริบทและ วัฒนธรรมของท้องถิ่น 3) ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับบริบทของ ท้องถิ่น 4) ด้านการดำเนินงานสนองโครงการพระราชดำริ 5) ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของ ครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในเขตชายแดนไทย-เมียนมา มีอยู่ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 สสำรวจความ ต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นตอนที่ 2 วางแผนการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการพัฒนา สมรรถนะ ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นตอนที่ 5 นำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนา สมรรถนะ องค์ประกอบที่ 3 วิธีการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนใน เขตชายแดนไทย-เมียนมา มี 6 วิธี คือ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การศึกษาดูงาน 3) การใช้พี่เลี้ยง 4) การ สอนงาน 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6) การจัดการความรู้ และสอดคล้องกับ ธนภฤต อึ้งน้อย (2563 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นของครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 มีจำนวน 15 สมรรถนะ จำแนกเป็น 3 กลุ่มสมรรถนะ ดังนี้ 1. กลุ่มสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2. กลุ่มสมรรถนะประจำสาย

งาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียน สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครูและสมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3. กลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ สมรรถนะด้านความฉลาดทางสังคม สมรรถนะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะด้านสื่อและเทคโนโลยี สมรรถนะด้านการคิดแบบมีวิจารณญาณและคิดแก้ปัญหา สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ และสมรรถนะด้านความรู้ โดยที่รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถดำเนินการ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล โดยมีกระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ 1. ประเมินความต้องการจำเป็น 2. วัตถุประสงค์การพัฒนา 3. วิธีการพัฒนา 4. แนวทางการดำเนินการพัฒนา และ 5. ประเมินผลการพัฒนา และผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นว่าการนำรูปแบบไปใช้มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย

1. การสร้างความตระหนักและเจตคติที่ดี เนื่องจากการที่บุคลากรในตำแหน่งงานต่าง ๆ มีความตระหนักถึงความสำคัญและเจตคติที่ดีต่อภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเองมุ่งมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สอดคล้องกับ พิชรเศรษฐ์ ศิริพานิช (2564 : 92) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนภาษาญี่ปุ่นในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดศูนย์เครือข่ายพัฒนาการเรียนการสอนภาษาญี่ปุ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนภาษาญี่ปุ่นในควรถูกกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน และมีการวางแผนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยจะต้องสร้างความตระหนัก และแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนภาษาญี่ปุ่น นอกจากนี้ยังต้องมีการสนับสนุนให้มีการจัดอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ โดยมีเงื่อนไขสำคัญคือ 1) ศูนย์เครือข่ายฯ ภาษาญี่ปุ่นทุกศูนย์ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนภาษาญี่ปุ่นในสังกัดอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ 2) การสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะอย่างจริงจังจากผู้บริหารโดยการอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 3) การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย 4) การสร้างบรรยากาศขององค์กรที่มีความร่วมมือในการทำงาน สอดคล้องกับ สงกรานต์ พันธุ์พิณีจ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูโรงเรียนเอกชน พบว่า แนวทางการนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูโรงเรียนเอกชนไปใช้มีแนวปฏิบัติ สรุปได้ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน 2) วางแผนการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงาน 3) สร้างความตระหนักและความเข้าใจ 4) สร้างแรงจูงใจ 5) พัฒนาความสามารถของบุคลากร 6) สื่อสาร 7) จัดช่วงเวลาให้มีการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 8) จัดคู่มือ และ 9) ดำเนินการใช้รูปแบบกับครูกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนเอกชนเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาใช้ให้กับครูและโรงเรียน และยังสอดคล้องกับ พรทิพย์ บุญณสะ (2555 : 106) ได้

ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูไว้ว่า ครูมีการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนามากยิ่งขึ้น จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง สถานศึกษาควรวางแผนจัดเตรียม และบริการ แหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้ครูสามารถศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพได้ ตลอดทั้งจัดให้มีการประชุม/สัมมนาหรือศึกษาดูงาน เป็นต้น

2. การจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาจเป็นเพราะการที่ครูผู้ดูแลเด็ก ได้เข้ารับการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานต่าง ๆ ตลอดจนการที่หน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมออันทำให้สามารถพัฒนาและเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับความหมายของการพัฒนาตนเองของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 28) ที่ได้ให้ความหมาย การพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน สอดคล้องกับ ทะเวศร์ ศรบริศิก (2560 : 135) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาระดับและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง ได้แนวทางการพัฒนาสรุปได้ดังนี้ คือ สถานศึกษาควรจัดให้ครูมีการเข้าร่วม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน สถานศึกษาควรมีการกำหนดแนวทาง นโยบายให้ครูศึกษาระงานตามสมรรถนะ พรณนางาน หรือบรรยายงานของตนเองจัดให้มีการทดสอบความรู้เป็นระยะ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตามเกณฑ์ที่ สถานศึกษากำหนด และยังสอดคล้องกับ สมบูรณ์ ธรรมลังกา (2561 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. องค์ประกอบหลักด้านการปฏิบัติตนตาม มาตรฐานวิชาชีพ 2. องค์ประกอบหลักด้านผู้นำทางวิชาการและการบริหารจัดการ และ 3. องค์ประกอบหลักด้าน ประสิทธิภาพส่วนบุคคล ผลการประเมินสมรรถนะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมทุกองค์ประกอบหลักทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก และผลการ เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 ดังนี้ 1. การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทุกคนจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (IDP) ที่สอดคล้องกับ ความ ต้องการของตนเอง 2. กำหนดหลักสูตรการอบรมพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการพัฒนาให้สอดคล้องกับ ศตวรรษที่ 21 อย่างทั่วถึงทุกคน 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานส่งเสริม สนับสนุนและกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารจัดการศึกษา ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทุกคนได้มีโอกาสเข้ารับการ พัฒนา ตามความต้องการของตนเอง โดยมีรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาที่หลากหลาย และต่อเนื่องมีการกระตุ้น การ เสริมสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบ 4. การสร้าง เครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน ให้การส่งเสริมสนับสนุนอำนวยความสะดวกทั้งหลักสูตรการพัฒนา

วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ สถาบันการผลิตและสถาบันการพัฒนา โดยมีข้อมูลสารสนเทศหลักสูตรการพัฒนาที่หลากหลาย เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แก่ครูอย่างกว้างขวางวงมีกระบวนการ วิธีการในการพัฒนา งบประมาณสนับสนุนและการนำไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม 5. การสร้างเครื่องมือการประเมินสมรรถนะครูที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับครูให้เข้ากับสภาพบริบทของเขตพื้นที่การศึกษามีการสร้างเกณฑ์ ตัวชี้วัด เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยในการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับปัญหา และการพัฒนาได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนา

3. การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เนื่องด้วยการที่ครูและคุณครูได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนหน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษาเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกันและรับฟังความคิดเห็น ประสพการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงานในการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพเพื่อพัฒนางานและนักเรียนอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ วิไลวรรณ มาลัย (2561 : 99) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า โดยแนวทางในการส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกันเองในโรงเรียนและผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการปรับตัว การยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ และดำเนินการสร้างกิจกรรมให้ครูรู้จักตัวตนของตนเองและผู้อื่น ส่งเสริมให้ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักพูด รู้จักฟังยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น และสอดคล้องกับ ปาริชาติ สันติเลฆงษ์ (2556: 68) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งพบว่า ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอยู่เสมอมีการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนเรียนรู้ตนเองและวิชาชีพ และเข้าร่วมประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานการค้นคว้าหาความรู้ด้วยความสมัครใจของตนเองอยู่เสมอ

4. การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่ครูและคุณครูได้รับการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากบุคลากรร่วมวิชาชีพ ผู้บริหาร ผู้ปกครองตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น การให้เกียรติ ยกย่องชมเชย และให้กำลังใจในการทำงานจะช่วยเสริมให้มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกันเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ พวงจินดา แดนพิมาย (2562 : 84) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า สรรถนะหลัก สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ครูมีการให้เกียรติ ยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสมครูมีความสามารถในการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับ

ผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส ครูมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ อัมภพร โพธิ์แดง (2560 : 66) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 การพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการครูด้านการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาพบว่า การให้ขวัญและกำลังใจในการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้การชื่นชมข้าราชการครูที่มีการทำงานที่ประสบความสำเร็จมีการให้กำลังใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการอยู่เสมอ การชื่นชมแล้วชมเชยข้าราชการครูในการทำงานที่มีคุณภาพมีการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการครูทั้งแง่บวกและแง่ลบเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาสมรรถนะหลักข้าราชการครูรวมถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับข้าราชการครูอีกครั้งอาจยังจัดให้มีสวัสดิการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะงานวิจัย

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลการวิจัยไปใช้ประยุกต์เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงราย ต่อไป

1.2 ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ จังหวัดเชียงรายต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในภาพรวมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการวิจัยในภาพที่กว้างมากขึ้น

### รายการอ้างอิง

กนิน แสงคันนิน. (2560). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ

ศึกษัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นจาก ThaiLIS Digital Collection.

กมลรัตน์ แสนใจงาม. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

เชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. สืบค้นจาก ThaiLIS Digital Collection.