

บทความวิจัย (Research Article)

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
A MODEL OF COMPETENCY DEVELOPMENT FOR EARLY CHILDHOOD
TEACHER UNDER LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

Received: May 4, 2019

Revised: June 21, 2019

Accepted: July 1, 2019

อนุศรา อุดทะ^{1*} และจิตติมา วรณศรี²
Anusara Oudta^{1*} and Jitima Wannasri²

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

^{1,2}Faculty of Education, Naresuan University, Phitsanulok 65000, Thailand

*Corresponding Author, E-mail: iPsa_eva@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยและและพัฒนา 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและสอบถามความคิดเห็นของครูปฐมวัย 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และ 3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการสอบถามผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูปฐมวัย ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) สมรรถนะของครูปฐมวัย ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ได้แก่ ด้านการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาและด้านการบริการชุมชน 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ พี่เลี้ยงสอนงาน การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการ การออกแบบหลักสูตร การดำเนินการพัฒนา การนิเทศติดตามผล และการประเมินผล ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย พบว่า รูปแบบมีความเป็นประโยชน์และมีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: สมรรถนะ ครูปฐมวัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purpose of this research was to develop a model of competency development for early childhood teachers under local administrative organization. The research procedure followed three steps: 1) studied competencies and guidelines for developing competencies of early childhood teachers under local administrative organization through interview experts and survey, 2) created a model of competency development for early childhood teachers under local administrative organization by drafting and interviewing experts, and 3) evaluated the feasibility of a model of competency development for early childhood teacher under local administrative organization a questionnaire. The research were found: The development model of early childhood teachers under local administrative organization had 3 main topics 1) the competencies of early childhood teachers, consisting of 7 competencies child development, curriculum and learning management, positive interaction, engaging in professional development, classroom management, analysis and classroom research, and community service, 2) competency development methods included workshops, mentoring, study visit, self-learning, learning from practice, and professional learning community, and 3) competency development process has 5 steps, need analysis, design, implement, supervise and evaluate. The evaluation of a model of competency development for early childhood teachers under local administrative organization showed that the model was utility and feasible for applying at high level.

Keywords: Competency, Early Childhood Teachers, Local Administrative Organization

บทนำ

ปัจจัยสำคัญในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบัน คือ คุณภาพของคน เพราะคนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้สังคมรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถของประเทศ พร้อมทั้งก้าวสู่สังคมฐานความรู้ได้อย่างมั่นคง การพัฒนาคุณภาพคนให้เป็นคนที่มีจิตคิดวิเคราะห์ รู้จักการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เด็กปฐมวัยถือเป็นช่วงวัยที่สำคัญและจำเป็นที่สุดในการวางรากฐานการพัฒนาในทุกด้าน สังคมไทยในปัจจุบันได้เริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย ดังปรากฏในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่กำหนดนโยบายพัฒนาเด็กปฐมวัย ช่วงอายุแรกเกิด ถึง 5 ปีทุกคน อย่างมีคุณภาพเต็มตามศักยภาพ ครูและผู้ดูแลเด็กมีความรู้และทักษะในการดูแลเด็กที่ถูกต้อง จัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างรอบด้านตามวัยเพิ่มขึ้น สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัยและสมรรถนะของเด็กที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานคุณภาพเด็กปฐมวัยของอาเซียนเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัยในท้องถิ่นได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ตามแนวนโยบายระดับชาติโดยเฉพาะเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

ฉบับปัจจุบันที่มุ่งให้ประชากรกลุ่มอายุ 3-5 ปี ให้ได้รับการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ร้อยละ 100 (Office of the Education Council, 2017, p. 82)

ครูปฐมวัยเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก ครูจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลและส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัย เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับเด็กก่อนเข้าสู่การศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ งานศึกษาวิจัยจำนวนมากที่แสดงให้เห็นว่าการเตรียมความพร้อมให้กับเด็กในปฐมวัยอย่างมีคุณภาพจะส่งผลดีในระยะยาว ต่อพัฒนาการทางสติปัญญา รวมถึงความสำเร็จทางด้านวิชาการในระดับที่สูงขึ้น ครูผู้ดูแลเด็กซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการเตรียมความพร้อม ให้กับเด็กปฐมวัยจึงควรได้รับการเตรียมการและพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจ มีประสบการณ์และทักษะที่สำคัญจำเป็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย จากการจัดทำประชาพิจารณ์ เรื่อง การศึกษามาตรฐานวิชาชีพ การศึกษาปฐมวัย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตและสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พบว่า ครูปฐมวัยมีปัญหามาตรฐานวิชาชีพครูปฐมวัยอยู่ในระดับมาก ขาดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ ไม่ให้ความสำคัญและไม่เข้าใจธรรมชาติของเด็ก ขาดความกระตือรือร้นในการปรับปรุงตนเอง และไม่ได้รับการอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในวิทยาการใหม่ ขาดความตั้งใจในการทำงาน (The Council of Teachers, 2011, p. 129) ซึ่งสอดคล้องผลการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า มาตรฐานผู้เรียนยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับปัจจัยที่ใช้ในการจัดการศึกษา ทำให้สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเร่งพัฒนากระบวนการเรียนและทรัพยากร เพื่อยกระดับมาตรฐานด้านผู้เรียนให้เพิ่มสูงขึ้น จุดอ่อนหนึ่งที่เกี่ยวข้อง คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังขาดบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงและขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดการศึกษา เช่นเดียวกับรายงานผลการวิจัยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจด้านวิชาการ แหล่งการเรียนรู้ไม่เพียงพอ ขาดแผนพัฒนาครูและบุคลากรที่ชัดเจน ขาดการแนะนำ นิเทศและติดตามผลการดำเนินงานด้านวิชาการ (Office of the Education Council, 2007)

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมานี้ ครูปฐมวัยจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และมีความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนากระบวนการให้กับครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ได้รับความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการปฏิบัติที่เหมาะสมกับพัฒนาการเด็กปฐมวัย การใช้แนวคิดดังกล่าวข้างเอื้อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ยั่งยืนให้กับกลุ่มครู ผ่านการฝึกฝนทักษะสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้แบบร่วมมือ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ครูจะได้ใช้พัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและการดูแลเด็กปฐมวัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 ศึกษาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของครูปฐมวัย เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาสมรรถนะของครูปฐมวัย แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย และการศึกษาสมรรถนะจากครูปฐมวัยที่เป็นแบบอย่างที่ดี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 3 องค์กรประกอบด้วย 1) สมรรถนะของครูปฐมวัย 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำไปสัมภาษณ์ครูปฐมวัยที่เป็นแบบอย่างที่ดี จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงจากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ระดับปฐมวัย

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของครูปฐมวัย แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย และความต้องการพัฒนาสมรรถนะจากครูปฐมวัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 องค์กรประกอบด้วย 1) สมรรถนะของครูปฐมวัย 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย หากคุณภาพเครื่องมือ โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำไปแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่มท้องถิ่นจังหวัดที่ 17 ประกอบด้วย ตาก สุโขทัย พิษณุโลก เพชรบูรณ์ อุตรดิตถ์ และกลุ่มท้องถิ่นจังหวัดที่ 18 ประกอบด้วย กำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร อุทัยธานี จำนวน 254 คน

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นที่ 1.3 ศึกษาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงจากผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ระดับปฐมวัยและการบริหารการศึกษา

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มายกร่างเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) สมรรถนะของครูปฐมวัย 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแบบตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และบันทึกความคิดเห็นเพิ่มเติม (Open Form) แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงจากที่มีความรู้และเกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาปฐมวัย ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารสถานศึกษา

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้บริหารสถานศึกษา และครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่มท้องถิ่นจังหวัดที่ 17 และกลุ่มท้องถิ่นจังหวัดที่ 18 จำนวน 192 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกณฑ์การพิจารณาความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ $X \geq 3.50$, $S.D. \leq 1.00$

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยนำผลจากการศึกษา สังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ครูปฐมวัยที่เป็นแบบอย่างที่ดีการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำผลมายกร่างการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สมรรถนะของครูปฐมวัย วิธีการพัฒนาสมรรถนะและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะของครูปฐมวัย หมายถึง ความรู้ความสามารถของครูปฐมวัยที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ มีรายละเอียดดังนี้

1. **สมรรถนะด้านการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก** หมายถึง ความรอบรู้เกี่ยวกับพัฒนาการและธรรมชาติของเด็กปฐมวัย สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องคุณธรรม จริยธรรม ความภาคภูมิใจในความเป็นไทยและปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับเด็ก รวมถึงสามารถดำเนินโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. **สมรรถนะด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้** หมายถึง มีความรอบรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย ได้แก่ มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย และการประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย สามารถประยุกต์ใช้ในการออกแบบเนื้อหาและวิธีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่ตอบสนองกับความต้องการของเด็กแต่ละบุคคล เพื่อเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. **สมรรถนะด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงบวก** หมายถึง สามารถประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น สามารถใช้ทักษะในการสื่อสารเชิงบวกกับผู้เรียนและผู้อื่นได้เป็นอย่างดี สามารถแสดงออกภาวะทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ

4. **สมรรถนะด้านการพัฒนาวิชาชีพ** หมายถึง สามารถพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพด้วยความมุ่งมั่น ใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5. **สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน** หมายถึง สามารถในการจัดการชั้นเรียนให้สงบ มีระเบียบวินัย สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมให้เด็กมีทักษะชีวิตที่เหมาะสมกับวัย สร้างบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสะอาด ปลอดภัย สามารถเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

6. **สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนา** หมายถึง ความรอบรู้เกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ สามารถออกแบบวิธีการและเครื่องมือในการวัดและประเมินผล เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

7. **สมรรถนะด้านการบริการชุมชน** หมายถึง สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนได้เป็นอย่างดี สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อบริการชุมชน เช่น การให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย รวมถึงการให้คำแนะนำเกี่ยวกับพัฒนาการเด็กแก่ชุมชน

องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย หมายถึง แนวทางดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูให้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ประกอบด้วย 6 วิธีการ มีรายละเอียด ดังนี้

1. **การประชุมเชิงปฏิบัติการ** หมายถึง แนวทางดำเนินการพัฒนาสมรรถนะโดยการประชุมเพื่อปฏิบัติภารกิจร่วมกัน ซึ่งเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม เป็นการประชุมที่เน้นทั้งวิชาการและการปฏิบัติ โดยสมาชิกในการประชุมมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และลงมือฝึกปฏิบัติ นำผลจากการฝึกปฏิบัติร่วมกันไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

2. การมีที่เลี้ยงสอนงาน หมายถึง แนวทางดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูโดยใช้ครูที่มีประสบการณ์ และเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อกระตุ้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของครูเสริมสร้างองค์ความรู้ให้มีความเข้าใจ ผักฝนทักษะ มีทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสม เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกาปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์

3. การศึกษาดูงาน หมายถึง แนวทางดำเนินการพัฒนาสมรรถนะโดยการศึกษาเรียนรู้จากแหล่งที่มีแนวปฏิบัติที่ดี โดยมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์การกระทำ หรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากองค์กรภายนอก ได้พบเห็นประสบการณ์ใหม่ๆ และรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

4. การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง แนวทางดำเนินการพัฒนาสมรรถนะโดยการวิเคราะห์เกี่ยวกับตนเอง เช่น บทบาท ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม และการปฏิบัติของตนเองที่มีเป้าหมายเพื่อจะได้องค์ความรู้ ทักษะให้เกิดขึ้น แล้วนำไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงตนเอง ด้วยความตั้งใจและเต็มใจ

5. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ หมายถึง แนวทางดำเนินการพัฒนาสมรรถนะโดยการเรียนรู้ที่จากการปฏิบัติ ที่อาศัยประสบการณ์ ความรู้ มุมมองที่กลุ่มหรือบุคคล จากการสังเกต ซักถาม แลกเปลี่ยนความเห็น นำไปสู่ทางออกใหม่ๆ ที่แตกต่างนำความรู้มาคิดทบทวนแล้วแลกเปลี่ยนถ่ายทอดแก่กัน และลงมือปฏิบัติจริง

6. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง แนวทางดำเนินการพัฒนาสมรรถนะโดยการรวมกลุ่มของครูที่มีเป้าหมายเดียวกัน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับ การพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้ ทักษะและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย หมายถึง การจัดทำแนวปฏิบัติและวิธีดำเนินการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาบรรลุตามนโยบายและแผนงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน มีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการ หมายถึง การศึกษาข้อมูลวิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์กร ศึกษาความต้องการของบุคลากร และการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร โดยการรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและคุณลักษณะในการปฏิบัติหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ร่วมกันกำหนดได้ รวมถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู มีแนวทางดำเนินการดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์ นำเครื่องมือที่สร้างไปเก็บข้อมูล และรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นปัญหาและความต้องการพัฒนา

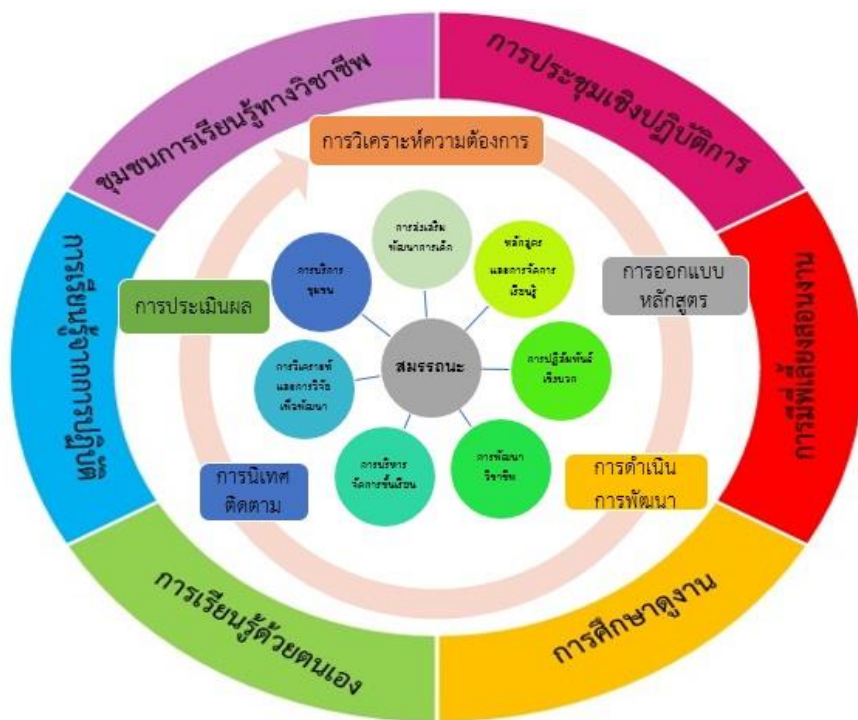
2. การออกแบบหลักสูตร หมายถึง การนำประเด็นปัญหาที่ต้องการพัฒนามาออกแบบเนื้อหาที่ต้องการเรียนรู้ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานพัฒนา วางแผนการพัฒนาตามวัตถุประสงค์และเลือกวิธีการที่เหมาะสม มีแนวทางดำเนินการดังนี้ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเชิงพฤติกรรม การออกแบบหลักสูตร การพัฒนาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เลือกวิธีการพัฒนา การจัดดำเนินการ การแต่งตั้งคณะดำเนินงานในการติดต่อประสานงาน นำแผนการพัฒนาที่วางไว้ไปปฏิบัติจริง การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน

3. การดำเนินการพัฒนา หมายถึง การประสานความร่วมมือโดยการสื่อสารภายในโรงเรียนสร้างความเข้าใจ และตระหนักถึงการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดหาวิทยากรให้ความรู้

สร้างความตระหนักให้ผู้เข้าอบรม การจัดกลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สร้างสถานการณ์จำลองและนำไปใช้ในชั้นเรียน มีแนวทางดำเนินการดังนี้ ประสานความร่วมมือภายในองค์กรหรือหน่วยงานนอก สร้างความตระหนักให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดูเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการพัฒนา ดำเนินการตามวิธีการที่ได้เลือกไว้ในแผนการพัฒนา ครุณาไปใช้ในชั้นเรียนจริง การช่วยเหลือและติดตามการนำวิธีการไปใช้

4. การนิเทศติดตามผล หมายถึง การติดตามตรวจสอบการดำเนินการพัฒนาเป็นระยะจนสิ้นสุดการพัฒนาและให้คำแนะนำแก่ครูที่นำวิธีการพัฒนาไปปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ตรวจสอบการเกิดปัญหา อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติการมีหรือไม่ มีแนวทางดำเนินการดังนี้ วางแผนการนิเทศติดตามผล แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศติดตาม การจัดทำปฏิทินการนิเทศติดตาม จัดตั้งศูนย์กลางหรือเครือข่ายในการช่วยเหลือ และนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง

5. การประเมินผล หมายถึง การประเมินผลสะท้อนกลับของผู้เข้ารับการพัฒนานำบรรลุตามวัตถุประสงค์วิธีการพัฒนา กิจกรรมในช่วงเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นๆ เป็นการประเมินสรุปผลการปฏิบัติงานจริง และนำผลที่ได้จากประเมินมาประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาครั้งถัดไป มีแนวทางดำเนินการ ดังนี้ การกำหนดประเด็นที่จะประเมิน สร้างเครื่องมือในการประเมินการพัฒนา นำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลรวบรวมผลการประเมิน สรุปรายงานการประเมินให้ข้อมูลย้อนกลับครู



ภาพ 1 แสดงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ การพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 3 ส่วน ดังนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า

1.1 สมรรถนะของครูปฐมวัย มี 7 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก 2) สมรรถนะด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 3) สมรรถนะด้านการปฏิสัมพันธ์ เชิงบวก 4) สมรรถนะด้านการพัฒนาวิชาชีพ 5) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 6) สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนา 7) สมรรถนะด้านการบริการชุมชน สอดคล้องกับ Suppaibool (2012, pp. 170-172) ที่ศึกษาการพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย พบว่า สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม สมรรถนะในงาน ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการในชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย การสร้างความร่วมมือกับชุมชน และจิตสำนึกความเป็นครู

1.2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย หมายถึง แนวทางดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูให้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ประกอบด้วย 6 วิธีการ ได้แก่ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การมีพี่เลี้ยงสอนงาน 3) การศึกษาดูงาน 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 5) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ 6) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับ Panglilas (2014, pp. 48-51) วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติได้ดังนี้ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสอนงาน

1.3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย หมายถึง การจัดทำแนวปฏิบัติและวิธีดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนาบรรลุตามนโยบายและแผนงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความต้องการ 2) การออกแบบหลักสูตร 3) การดำเนินการพัฒนา 4) การนิเทศติดตามผล 5) การประเมินผล สอดคล้องกับ Bootsutthiwong (2007, p. 378) ที่กล่าวถึงกระบวนการพัฒนามนุษย์ ดังนี้ การประเมินความต้องการในการพัฒนา การวางแผนการพัฒนามูลฐานตามทิศทางที่กำหนด การดำเนินการพัฒนามูลฐานด้วยวิธีการต่างๆ การประเมินผล การพัฒนา การประเมินความก้าวหน้าเป็นระยะๆ

2. ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะของครูปฐมวัย มี 7 สมรรถนะ องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะ มี 6 วิธีการ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ มี 5 ขั้นตอน และผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากผู้ทรงคุณวุฒิในภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Wannasri (2009, pp. 2-3) พบว่า สมรรถนะของครูที่พึงประสงค์ มี 12 สมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้วิชาเฉพาะ สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สมรรถนะด้านจิตวิทยาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สมรรถนะด้านจิตวิทยาและการจัดการชั้นเรียน สมรรถนะด้านการใช้ภาษาและการสื่อสาร สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์และ

สังเคราะห์ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Sangmeesuk et al. (2014) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครู คือ ขั้นตอนกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ขั้นตอนจุดมุ่งหมายในการพัฒนา ขั้นตอนวางแผนในการพัฒนา ขั้นตอนประเมินผลและปรับปรุง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wisetsang (2001, pp. 11-18) ที่ศึกษา พบว่า วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรประกอบด้วย การบรรยาย การอภิปรายโดยคณะผู้เชี่ยวชาญ การอภิปรายกลุ่ม การระดมสมอง การสัมมนา การประชุม การประชุมปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัด การฝึกสร้างความสัมพันธ์ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้และการตรวจสอบความก้าวหน้าตามลำดับขั้นตอน การแสดงบทบาทสมมติ การใช้สถานการณ์จำลอง การทัศนศึกษา การสอนแนะ การสาธิต กรณีศึกษา และการใช้กิจกรรมนันทนาการ

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการประเมินความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง โดยภาพรวม พบว่า มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาของครูปฐมวัย และศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อประเมินความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงของครูปฐมวัยในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Thongplew (2017) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 พบว่า มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมากตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ในการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปใช้ให้ประสบความสำเร็จนั้น ควรนำไปปฏิบัติดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงบวกให้กับครูปฐมวัย ด้วยวิธีการศึกษาดูงานกับหน่วยงานที่มีการปฏิบัติดีในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ได้รับรางวัลระดับชาติหรือสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิควิธีการต่างๆ เป็นต้น เนื่องจากครูปฐมวัยต้องมีการสื่อสารกับเด็ก ผู้ปกครองและเพื่อนร่วมงานตลอดเวลาการใช้ทักษะการพูด การควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่างๆ รวมถึงการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จึงเป็นส่วนสำคัญและเป็นลักษณะเฉพาะของครูปฐมวัยที่ควรมี

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูปฐมวัย โดยใช้สมรรถนะของครูปฐมวัยเพื่อเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา ตามผลจากการวิจัยผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นในวิธีการพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะด้านการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ควรใช้วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ สมรรถนะด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ควรใช้

วิธีการมีที่เลี้ยงสอนงาน สมรรถนะด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ควรใช้วิธีการศึกษาดูงาน สมรรถนะด้านการพัฒนาวิชาชีพ ควรใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ควรใช้วิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนา ควรใช้วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ และสมรรถนะด้านการบริการชุมชน ควรใช้วิธีการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นต้น

1.3 ครูปฐมวัยควรยอมรับในบทบาทหน้าที่ของการปฏิบัติงานเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง ผู้เรียนและหน่วยงาน โดยให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของครูปฐมวัยอย่างต่อเนื่องด้วยความเต็มใจ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัยด้านการวิเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาที่จะส่งผลกระทบต่อปฏิบัติหน้าที่ของครูปฐมวัยในการพัฒนาศักยภาพเด็กเป็นรายบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

References

- Bootsutthiwong, P. (2007). *Human resource management*. Bangkok: Kpon (1996). [in Thai]
- Office of the Education Council. (2007). *Research report on research for policy Development Promote education management of local administrative organizations*. Bangkok: Ministry of Education. [in Thai]
- Office of the Education Council. (2017). *National Education Plan 2017-2036*. Bangkok: Prikwam Graphic. [in Thai]
- Panglilas, K. (2014). *A human resource development model of Srisuk Sub-District, Samrongtap District, Surin Province* (Master thesis). Khon Kaen: Khon Kaen University. [in Thai]
- Sangmeesuk, S., Wannasri, J., Jansila, V., & Mejang, S. (2014). A model for competency development of teacher in school under the jurisdiction of primary educational service area office. *Journal of Education Naresuan University*, 16(2), 119-128. [in Thai]
- Suppaibool, N. (2012). *The development of competency strengthening model of early childhood teachers under local government organization* (Master thesis). Bangkok: Sripatum University. [in Thai]
- The Council of Teachers. (2011). *Complete research report on Teacher Professional Standards elementary education*. Bangkok: Prikwam Graphic. [in Thai]

- Thongplew, P. (2017). *Program development learning management competency of childhood teacher in the school of UdonThani Primary Educational Service Area Office 4* (Master thesis). Maha Sarakham: Mahasarakham University. [in Thai]
- Wannasri, J. (2009). Quality of education and competencies of desirable teachers. *Journal of Education Khon Kaen University*, 32(1), 1-5. [in Thai]
- Wisetsang, P. (2001). *Personnel development in research at the class level, Sisaket Primary Education Office*. Sisaket: Sisaket Primary Education Office. [in Thai]