

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัยในจังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหัวข้อต่อไปนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็น
 - 1.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 1.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 1.3 วิธีการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 1.4 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 1.5 ข้อพึงระวังในการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 1.6 เทคนิควิธีที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 1.7 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น
2. การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย
 - 2.1 ความหมายของสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย
 - 2.2 การกำหนดสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย
 - 2.3 สมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1. การประเมินความต้องการจำเป็น

1.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

Needs Assessment มาจากคำว่า Needs (ความต้องการ) และ Assessment (การประเมิน) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2555 : หน้า 370) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิด ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะใด และสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเป็นอย่างไร เพื่อนำไปสู่การประมวลสังเคราะห์และประเมินว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงในทางบวกและสร้างสรรค์ ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2542 : หน้า 12) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นไว้ว่า เป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังหรือสิ่งที่ต้องการ กับสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบัน โดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นจะบอกสภาพปัญหาที่มีอยู่โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลง กระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

ศิริรัตน์ ศรีสะอาด (2542 : หน้า 8) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่าหมายถึง วิธีการในการหาความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง และนำความแตกต่างดังกล่าวมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อให้ได้แนวทางในการตัดสินใจว่าควรดำเนินการแก้ไขด้านใดก่อนหลัง ตามลำดับ

มยุรี เขียวฉะอ้อน (2541 : หน้า 10) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่าหมายถึง การวิเคราะห์ช่องว่างหรือความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ต้องการหรือสภาพที่ควรจะเป็น แล้วจัดลำดับของความต้องการจำเป็นอันเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

จากที่กล่าวมาข้างต้นนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้อย่างสอดคล้องกัน ซึ่งสรุปได้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการค้นหาความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง มาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนา การปรับปรุงแก้ไข การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำแผนดำเนินงานขององค์กรต่อไปในอนาคต

1.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักการศึกษา ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2542 : หน้า 14) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ พยายามให้ได้ข้อมูลที่ช่วยเสริมการวางแผนการดำเนินงาน ทำให้การพัฒนากิจการหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง

คสมสร วงษ์รักษา (2540 : หน้า 21) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น มี 4 ประการ คือ

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อการวางแผน ซึ่งจะส่งผลในการจำแนกเป้าหมายการตัดสินใจถึงขอบเขตของเป้าหมายว่าจะทำได้แค่ไหน

2. เพื่อเป็นการตรวจวิเคราะห์หรือการจำแนกแยกแยะปัญหาหรือหาจุดอ่อนของสิ่งที่ศึกษา อันจะทำให้การวางแผนเป็นไปอย่างเหมาะสม

3. เพื่อใช้เป็นส่วนประกอบสำหรับการประเมินหลาย ๆ รูปแบบ

4. เพื่อนำไปใช้กับการรับรองสถาบันการศึกษา เช่น การประเมินผลผลิตในเรื่องของนักศึกษา ผลการประเมินชนิดนี้นำไปจำแนกความพยายามทางการศึกษาของโรงเรียนว่าเกิดประสิทธิผลหรือไม่ และยังจำแนกขอบเขตวิชาหรือสถานที่ตั้ง ซึ่งสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษามีน้อย

จากที่กล่าวมาข้างต้นจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวางแผนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

1.3 วิธีการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น

วิธีการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายรูปแบบทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ผู้วิจัยนำเสนอกระบวนการเก็บข้อมูล 2 วิธี ซึ่ง สุวิมล ว่องวานิช (2548 : หน้า 141-153) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. การสำรวจความต้องการจำเป็น (Needs survey) เป็นวิธีการที่เหมาะสมที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อระบุความต้องการจำเป็น เนื่องจากเป็นการเก็บข้อมูลในแนวกว้างจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

2. กระบวนการกลุ่ม การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (Complete Needs Assessment Research) ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลทั้งส่วนของการระบุความต้องการจำเป็น สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และทางเลือกในการแก้ไขปัญหา สามารถใช้วิธีวิจัยแบบผสมหรือวิจัยบูรณาการ เช่น การวิจัยสำรวจ การวิจัยเชิงบรรยาย เป็นต้น และวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสามารถกำหนดได้หลายแบบเพื่อให้ได้คำตอบที่ครบถ้วนทั้งการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา วิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้กระบวนการกลุ่มในการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี ผู้วิจัยขอนำเสนอวิธีประชุมกลุ่ม (Focus group) ซึ่งเป็นวิธีวิจัยที่มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่ง

จากที่กล่าวมาข้างต้นพบว่า วิธีการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น มีหลายวิธี ทั้งนี้ผู้ใช้ต้องคำนึงถึงลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย เวลา งบประมาณ เพื่อเลือกวิธีการที่เหมาะสมที่สุดกับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่

1.4 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปจึงควรประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่จำแนกออกได้เป็น 5 ขั้นตอน ซึ่ง สุวิมล ว่องวานิช (2548 : หน้า 81-82) ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (What should be)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (What is)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ (1) และข้อ (2) และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น
4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ (3) และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4

นักวิชาการและนักการศึกษาได้พัฒนาขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งปัจจุบันได้มีแนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (Complete Needs Assessment) สรุปได้ดังนี้

Witkin and Alschuld (1995 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2542 : หน้า 18) กล่าวถึงการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นที่มีประสิทธิภาพ ควรเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (Complete Needs Assessment) โดยมีขั้นตอนที่ประกอบด้วย การระบุความต้องการจำเป็น (Needs identification) เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นทั้งหมด การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การเกิดความต้องการจำเป็นนั้น ๆ และการกำหนดแนวทางการแก้ไข (Need solution) เพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นให้หมดไป โดยมีการประเมินขั้นสุดท้ายว่าทางเลือกใดที่สมควรนำไปปฏิบัติมากที่สุด ซึ่งได้เสนอโมเดลการประเมินความต้องการจำเป็นที่เรียกว่า Three-Phase Model โดยแบ่งขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ก่อนการประเมิน (Pre-Assessment)

ระยะนี้เป็นการสำรวจ ผู้ประเมินพิจารณาว่ามีอะไรบ้างที่รู้แล้วที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็น กำหนดขอบเขตและประเด็นของความต้องการจำเป็น กำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น แหล่งที่มาของข้อมูล ข้อมูลที่ได้รับจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไร ในระยะที่ 1 ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นต้องพัฒนาแผนการดำเนินงานสำหรับระยะที่ 2 และกำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นในแต่ละขั้นตอน

ระยะที่ 2 การประเมิน (Assessment)

ระยะนี้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นและคณะกรรมการประเมินทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัดเรียงลำดับความต้องการ จำเป็นก่อน-หลัง และวิเคราะห์หาสาเหตุของความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน (Post-Assessment)

ระยะนี้เป็นการเชื่อมโยงข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่ได้รับ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน งานหลักคือเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหารีงลำดับความสำคัญของแนวทางการแก้ไขปัญห จัดทำแผนปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินความต้องการจำเป็นจะนำเสนอแก่ผู้ตัดสินใจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และจัดเตรียมสำหรับการดำเนินการเพื่อขจัดความต้องการจำเป็นด้วยกระบวนการของมันเองจะดำเนินการในระยะที่ 3

Rouda & Kusy (2012) ได้แบ่งขั้นตอนการทำการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวิเคราะห์หาความแตกต่าง (Perform a gap analysis) เป็นการสำรวจการทำงานที่แท้จริงของหน่วยงานหรือพนักงาน โดยสำรวจสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ซึ่งความแตกต่างของช่องว่างระหว่างสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง จะได้มาซึ่งความต้องการจำเป็น

2. การจัดลำดับความสำคัญ (Identify priorities and importance) เมื่อได้ประเด็นของความต้องการจำเป็นซึ่งอาจจะมีประเด็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงต้องจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น โดยการเลือกประเด็นที่สามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่เป็นประเด็นที่มีความสำคัญมากที่สุด

3. การระบุสาเหตุของปัญหา (Identify causes of performance problems and/or opportunities) เมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดแล้ว หลังจากนั้นให้ระบุสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

4. การระบุวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ (Identify possible solutions and growth opportunities) เพื่อนำไปสู่การวางแผนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงานเหมือนกับการวิจัยทั่วไป คือ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิควิธี การประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน และผลการใช้การประเมินความต้องการจำเป็น และที่สำคัญการประเมินความต้องการจำเป็นจะมีความสมบูรณ์ ถ้าในขั้นตอนสุดท้าย มีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาคต่อไป

1.5 ข้อพึงระวังในการประเมินความต้องการจำเป็น

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดเรียงลำดับก่อนหลังที่เป็นระบบและสมเหตุสมผล อาจจะเป็นสิ่งที่ยุ่งยาก เนื่องจากมีปัญหาหลายประการที่อาจเกิดขึ้น เช่น (1) นิยามปัญหายังคลุมเครือและไม่ถูกต้อง (2) ข้อมูลเพื่อหาแนวทางขจัดความต้องการจำเป็นยังไม่สมบูรณ์ (3) ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุที่มาของปัญหาไม่สมบูรณ์ (5) การกำหนดขอบเขตและลักษณะของสิ่งที่สนใจศึกษาไม่สมบูรณ์ และ (6) ข้อจำกัดด้านเวลา ทักษะ และทรัพยากร (สุวิมล ว่องวานิช, 2542 : หน้า 22)

นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวาณิช (2542 : หน้า 24) ได้กล่าวถึง การประเมินความต้องการจำเป็น ให้บรรลุผลสำเร็จต้องคำนึงถึงประเด็นต่อไปนี้

1. ผู้เข้าร่วมประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและมีคุณลักษณะหลากหลาย
 2. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม
 3. ความต้องการจำเป็นที่สำคัญ ที่ได้รับการประเมิน
 4. การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่มีส่วนร่วม
 5. การประเมินความต้องการจำเป็นไม่สามารถหลีกเลี่ยงองค์ประกอบทางการเมืองได้ผู้เข้าร่วมการประเมินความต้องการจำเป็นอาจจะแสดงความคิดเห็นในกระบวนการในลักษณะที่ขาดการควบคุม การเรียงลำดับความต้องการจำเป็นอาจจะได้มาจากการยึดมั่นในแนวคิดของบุคคล
 6. การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการสำหรับตัดสินใจทุกขั้นตอน
- จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดเรียงลำดับของข้อมูล มีความยุ่งยากและซับซ้อน ดังนั้นหากต้องการให้การประเมินความต้องการจำเป็นบรรลุผลสำเร็จ จึงต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็น และในการประเมินควรใช้วิธีการที่เป็นระบบและประเมินให้ครบตามกระบวนการ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง

1.6 เทคนิควิธีที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น

เทคนิควิธีที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลากหลายวิธี ซึ่ง สุวิมล ว่องวาณิช (2542 : หน้า 28) ได้กล่าวถึงเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น สามารถสรุปเป็นวิธีการที่สำคัญได้ 8 วิธี ดังนี้

1. การใช้ตัวบ่งชี้ทางสังคม (Social Indicators)
2. เทคนิคการจัดเรียงลำดับความสำคัญ (Priority Setting)
3. การใช้กระบวนการกลุ่ม (Group Process)
4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น เช่น การใช้แผนภูมิก้างปลา (Fishboning) การวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรี (Fault Tree Analysis)
5. เทคนิคเกี่ยวกับทางเลือกในการแก้ไขปัญหา (Multi-attribute Utility Technique)
6. เทคนิคเกี่ยวกับการศึกษาผลกระทบทางเลือก เป็นเทคนิคเกี่ยวกับการวิเคราะห์อนาคต เช่น วิธีวิเคราะห์งาน (Task Analysis) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) การวิเคราะห์แนวโน้ม (Trend Analysis) การวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ (Cross-impact Analysis)
7. เทคนิคการสร้างแผนที่แนวคิด (Concept Mapping Technique)
8. เทคนิคเสียงจากภาพ (Photo Voice Technique)

จากเทคนิคที่กล่าวมาข้างต้นทั้ง 8 เทคนิค ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดในเทคนิคที่ 2 คือ เทคนิคการจัดเรียงลำดับความสำคัญ เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้

1.7 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็นขั้นต้นสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาเรียงลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมาก ไปหาน้อย จะช่วยให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นทราบถึงความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่แท้จริงที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนก่อนปัญหาอื่น ๆ ซึ่งการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี ดังที่ Witkin & Alschuld (1994 : หน้า 5 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2548 : หน้า 35) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี ซึ่ง Witkin (1994 : หน้า 5) กล่าวว่า การจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็นที่นิยมใช้มาก คือ การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ได้จากการสำรวจและแบ่งวิธีการตามลักษณะข้อมูลที่ได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ข้อมูลจากการตอบสนองเดี่ยว (Single-Response) และข้อมูลจากการตอบสนองคู่ (Duel-Response) ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified priority need index (PNI_{Modified}) คำนวณ โดยการหาค่าผลต่างของ (I-D)หารด้วย ค่า D ดังนี้

$$PNI = (I-D)/D$$

จากสูตร Modified Priority Need Index ใช้เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่องว่างกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐาน ในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม วิธีจัดลำดับความสำคัญแบบนี้มีข้อดี คือ คำนวณง่าย ได้ข้อสรุปที่ดี ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลไม่มาก และเมื่อถ่วงน้ำหนักจะทำให้ได้ความแตกต่างที่ชัดเจนขึ้น ข้อจำกัดของวิธีนี้ คือ ข้อตกลงเบื้องต้นเป็นข้อมูลระดับอันตรภาคที่ไม่ค่อยเหมาะสม และเป็นการพิจารณาแยกกันระหว่างสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง ผลต่างที่มีค่าเท่ากันในระดับต่ำกับระดับสูงยากในการจัดเรียง (คมศร วงษ์รักษา, 2540 : หน้า 137)

จะเห็นว่าการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี และถือว่าเป็นขั้นต้นสุดท้ายที่จะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นสมบูรณ์สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป

2. การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย

2.1 ความหมายของสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย

สมรรถนะ ตรงกับภาษาอังกฤษคือคำว่า Competency มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : หน้า 2) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา (Teachers and Personals Competency) ว่าหมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ

(Character) ทศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น ซึ่งสมรรถนะมี 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543 : หน้า 20) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญ ด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการหรืองดเว้นการกระทำในกิจการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติจนเป็นนิสัย

Spencer and Spencer (1993 : p.11) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดัน หรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือ สูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion – Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะทางวิชาชีพครูปฐมวัย หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาตนเอง โดยการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ฝึกทักษะอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ

2.2 การกำหนดสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย

ในการกำหนดสมรรถนะทางวิชาชีพของครูในประเทศไทยนั้น มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และ (3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ได้จัดทำมาตรฐานวิชาชีพการศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาตาม ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 (2556) ซึ่งจำแนกเป็นมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(ก) มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วยความรู้ ดังต่อไปนี้

- 1) ความเป็นครู
- 2) ปรัชญาการศึกษา
- 3) ภาษาและวัฒนธรรม
- 4) จิตวิทยาสำหรับครู

- 5) หลักสูตร
- 6) การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
- 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- 9) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 10) การประกันคุณภาพการศึกษา
- 11) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

(ข) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้

- 1) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
- 2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน และการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
- 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ
- 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน
- 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผล

ถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

- 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นครูปฐมวัยต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานของครูปฐมวัยนั้น ยังต้องพัฒนาสมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ครูปฐมวัยทุกคนต้องมีอันจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งเป็นสมรรถนะเฉพาะที่จะทำให้การปฏิบัติงานในสายงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้เป็นอย่างดี

2.3 สมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2553 : หน้า 2-13) ได้กำหนดรูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้ประเมินตนเองเป็นรายบุคคล สมรรถนะครูที่จะใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมีเพราะสมรรถนะพื้นฐานของบุคลากรที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในทุกตำแหน่ง หน้าที่ ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย คือ

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน ประกอบด้วยการวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน และการกำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ประกอบด้วยใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และรู้จักแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย การใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ ประกอบด้วย การทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส และเต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ประกอบด้วย การศึกษาหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ประกอบด้วย การรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย และมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน รวมถึงการให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น และมีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาท การเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อร่วมงาน ประกอบด้วย การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อไปสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย การให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย ประกอบด้วย การมีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่าง ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ประกอบด้วย การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส

ตัวบ่งชี้ที่ 4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์

ภายในทีมงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน และการร่วมกับเพื่อร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ประกอบด้วย การสนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความเสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ และมีความยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ ประกอบด้วย มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร การปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า และการยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค

ตัวบ่งชี้ที่ 5.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ประกอบด้วย การปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน การรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น

ตัวบ่งชี้ที่ 5.4 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบด้วย การปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์ ความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อร่วมงาน และผู้รับบริการ ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลัก จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เช่น ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ ทำให้สามารถปฏิบัติงานในสายงานนั้น ๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสมรรถนะประจำสายงานของครูนั้น ประกอบด้วย 6 สมรรถนะย่อย ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย การสร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น และประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ประกอบด้วย การกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน มีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและประเมินผลการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง และมีการประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอน อย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน การใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ การใช้แหล่งเรียนรู้และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ และมีการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน กับผู้ปกครอง และชุมชน

ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ มีการสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย การออกแบบ วิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน มีการสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม วัดและประเมินผลผู้เรียน ตามสภาพจริงและนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน ประกอบด้วย การสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม และการจัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน ประกอบด้วย การสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน และการจัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย การให้ผู้เรียน คณะ ครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล มีการนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง การส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม และการดูแล ช่วยเหลือผู้เรียนอย่างทั่วถึงทันการณ์

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน ประกอบด้วย การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน และมีการตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา ประกอบด้วย การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล และเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา ประกอบด้วย การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน มีการประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การวิเคราะห์ ประกอบด้วย การสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา ระบุสภาพปัจจุบัน และมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 การสังเคราะห์ ประกอบด้วย การรวบรวม จำแนก และจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหานั้นในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย การจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ การตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ และมีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development) ประกอบด้วย การพิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น มีการกระตุ้นใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue) ประกอบด้วย การมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ การมีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีการสืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

ตัวบ่งชี้ที่ 5.3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency) การกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ การให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง มีการปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน และการตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัยหรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน การประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน มีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาข้างต้นในการปฏิบัติงานของครูปฐมวัยนั้น ยังต้องพัฒนาสมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ครูปฐมวัยทุกคนต้องมีอันจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งเป็นสมรรถนะเฉพาะที่จะทำให้การปฏิบัติงานในสายงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้เป็นอย่างดี

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2558 : หน้า 14-22) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้ดูแลเด็กประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) จัดลำดับความต้องการจำเป็น และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูผู้ดูแลเด็กประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 397 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแนวคำถามในการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที่ด้วยวิธีการเปรียบเทียบรายคู่ (Paired-Samples T-Test) การใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) ค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูผู้ดูแลเด็กทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านแสดงว่าครูผู้ดูแลเด็กมีความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพทุกด้าน 2) ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การพัฒนาผู้เรียน รองลงมา ได้แก่ การบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน การบริการที่ดี และคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามลำดับ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูผู้ดูแลเด็กที่สำคัญคือ 3.1) พัฒนาคู่มือให้สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้แนวใหม่ให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 อย่างจริงจัง เช่น รูปแบบ Work-Based Learning, Project-Based Learning, Student-Center Learning, Self-Directed Learning, Collaborative Learning, Project-Based Learning, Problem-Based Learning เป็นต้น 3.2) พัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) ให้สอดคล้องกับชีวิตจริงในศตวรรษที่ 21 (4C's) ได้แก่ ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะการสื่อสาร (Communication) และทักษะความร่วมมือ (Collaboration)

และ 3.3) พัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ ได้แก่ (1) กำหนดวิสัยทัศน์มุ่งไปสู่ 4C's (2) สร้างชุมชนแห่งความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน (Stakeholders) ให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) โดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (3) จัดระบบศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ร่วม 4C's (4) ใช้ 4C's เป็นกรอบในการพัฒนาวิชาชีพ (5) แทรก 4C's ในหลักสูตรและการประเมินผล (6) สนับสนุนครูทุกคนให้สอนในกรอบของ 4C's และ (7) สร้างวัฒนธรรมพัฒนา 4C's อย่างต่อเนื่อง

ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง (2556) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย 3 ด้าน ได้แก่ การสอน การพัฒนาตนเอง และคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) จัดลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย 3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย ตัวอย่างประชากร ครูปฐมวัยในโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 4 สังกัด ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 374 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแนวคำถามในการประชุมกลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที ด้วยวิธีการเปรียบเทียบรายคู่ (Paired-Samples T Test) และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1. ค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย ทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน คือ ด้านการสอน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การประเมินพัฒนาการ และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การศึกษาหาความรู้ การวิจัยในชั้นเรียน และการทำงานเป็นทีม ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และการมีวินัยและความรับผิดชอบ แสดงว่าครูปฐมวัยมีความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพทุกด้าน 2. ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ การสอน และคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามลำดับ โดยด้านการพัฒนาตนเอง คือการวิจัยในชั้นเรียนมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ด้านการสอน คือการจัดการเรียนการสอน และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ คือความรักและศรัทธาในวิชาชีพมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด 3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัยที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้าน ได้แก่ การวิจัยในชั้นเรียนคือ การสนับสนุนของผู้บริหาร การจัดการเรียนการสอนคือ การจัดอบรมให้ความรู้และติดตามผลจากหน่วยงานต้นสังกัด การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนคือ การส่งเสริมนโยบายการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพคือ การส่งเสริมให้ครูรักและตระหนักในอาชีพครู

ฝายวารีย์ ประภาสวัต (2555) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ดูแลเด็กด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาสภาพจริงและความต้องการจำเป็นของความสามารถของผู้ดูแลเด็กด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย 4 ด้าน คือ การวางแผน การจัดระบบข้อมูล การแปลข้อมูล และการนำผลการประเมินไปใช้ (2) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถของผู้ดูแลเด็กด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ดูแลเด็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 450 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (Paired-Samples t-test) และจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Priority Needs Index แบบปรับปรุง (PNI Modified) ผลการวิจัยพบว่า สภาพจริงของการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 3.65) ด้านที่สูงที่สุด คือ การจัดระบบข้อมูล (= 3.72) รองลงมาคือ การแปลข้อมูล (= 3.66) การนำผลการประเมินไปใช้ (= 3.61) และการวางแผน (= 3.59) ตามลำดับ และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาความสามารถของ ผู้ดูแลเด็กด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย พบว่า ผู้ดูแลเด็กมีความต้องการจำเป็นด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ในด้านการวางแผนสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการจัดระบบข้อมูล การแปลข้อมูล และการนำผลการประเมินไปใช้ ตามลำดับ

มยุรีย์ เขียวฉะอ่อน (2541) ได้ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นด้านทักษะพื้นฐานของครูอนุบาล โดยใช้การวิเคราะห์งาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้กระบวนการวิเคราะห์งานในการศึกษาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับครูอนุบาล เทคนิคและเครื่องมือที่ใช้ คือ เทคนิคการวิเคราะห์งาน ผลการวิจัยพบว่าภาระงานที่สำคัญของครูอนุบาลมี 2 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มงานวิชาการและธุรการ (2) กลุ่มงานการส่งเสริมการเรียนการสอน ส่วนคุณสมบัติของครูผู้สอนอนุบาลมี 3 ประการ คือ (1) คุณลักษณะที่จำเป็น ได้แก่ การมีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นครูอนุบาล การเป็นผู้ที่มีอารมณ์ขัน และความคล่องแคล่วว่องไว (2) ความรู้ที่ควรมี ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการอนุบาลศึกษา ทฤษฎี และจิตวิทยาเด็กปฐมวัย และ (3) ทักษะและความสามารถ ได้แก่ ทักษะและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การเตรียมเด็กให้สงบ การสื่อสารกับเด็ก และการประเมินพัฒนาการผลการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่าครูอนุบาลมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับด้านทักษะและความสามารถมากที่สุด