

**หัวข้อวิจัย** : รูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

**ที่ปรึกษา** : รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิภา จัตุชัย

**ผู้ดำเนินการวิจัย** : ผู้ช่วยศาสตราจารย์นพรัตน์ โพธิ์ศรีทอง

**หน่วยงาน** : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

**ปี** : พ.ศ. 2550

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ตามเป้าหมายโครงการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยการศึกษาวิจัยทัศนคติ พฤติกรรม แผนกลยุทธ์ ค่านิยมในรูปแบบการปฏิบัติการวิจัยแบบมีส่วนร่วมจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใน 75 จังหวัดทั่วประเทศ จำนวน 1,500 คน และการศึกษาเพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะ ศึกษาจากผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากจังหวัดที่เป็นตัวแทนในภาคกลาง 11 จังหวัดโดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างการสนทนากลุ่มและการใช้แบบสอบถามพบว่าทัศนคติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคือ "ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมและขีดความสามารถในการจัดกิจกรรมเพื่อดูแลเด็กเล็ก เตรียมความพร้อมและพัฒนาเด็กเป็นองค์รวมให้แก่เด็กอายุ 3 – 5 ปีทุกคนในพื้นที่อย่างทั่วถึง ถูกต้องมีคุณภาพมาตรฐาน การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและมาตรฐานชาติอย่างเหมาะสมตามวัยเต็มตามศักยภาพและให้เด็กสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ "พันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้แก่การส่งเสริมสนับสนุนและดูแลเด็กให้ถูกสุขลักษณะถูกต้องตามหลักวิชาการและเด็กเล็กได้รับการฝึกฝนพัฒนาตามวัยและเต็มตามศักยภาพ การพัฒนาความพร้อมของเด็กในทุกๆ ด้านแบบองค์รวมตามหลักจิตวิทยาพัฒนาการและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย การกระตุ้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดและการพัฒนาความพร้อมของเด็กก่อนเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้ครอบครัวเป็นฐานสำคัญในการเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กอย่างถูกวิธี การส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือระหว่างองค์กรส่วนท้องถิ่นกับชุมชนให้สามารถร่วมกันวางแผนและดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในงานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรตามนโยบาย ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน รวมถึงด้าน

ธุรกิจ การเงิน และพัสดุ ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ แผนกลยุทธ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในปัจจุบันได้แก่ แผนงานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ แผนงานด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม แผนงานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร แผนงานด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน และแผนงานด้านการบริหารทั่วไปเกี่ยวกับงานวิชาการ การเงินและพัสดุและค่านิยมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ามีความหลากหลายในสำนวนที่เสนอ แต่มีความหมายไปในทิศทางเดียวกัน คือ "มุ่งให้ความสำคัญต่อการดูแลเด็ก พัฒนาเด็กและเตรียมความพร้อมให้เด็กเติบโตอย่างมีคุณภาพ เข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปได้อย่างดีและเติบโตเป็นกำลังสำคัญของครอบครัว สังคม ประเทศชาติ ทำให้สังคมประเทศชาติมีคุณภาพเข้มแข็งและแข่งขันได้" และการกำหนดรูปแบบสมรรถนะได้รูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการดูแลพัฒนาศักยภาพเด็กเล็ก ด้านจริยธรรม ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในการพัฒนาเด็กเล็ก ด้านสถานะผู้นำ ด้านการนิเทศและการติดตามประเมินผล และด้านการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง

การวิจัยเพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์งานในหน้าที่หลักของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการวิเคราะห์เหตุการณ์ที่สำคัญในงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้วยการใช้แบบสอบถามและการประชุมสัมมนากลุ่ม นำเนื้อหาของข้อมูลพฤติกรรมในการทำงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปเทียบเคียงกับสมรรถนะต่างๆ ในพจนานุกรมสมรรถนะที่ได้จากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและบริษัทที่ปรึกษา และนำเหตุการณ์สำคัญในงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาวิเคราะห์หาความถี่ของพฤติกรรมที่พบ ได้รายการสมรรถนะแล้วนำไปจัดทำโครงสร้างสมรรถนะ ได้รูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นำรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้ไปตรวจสอบความเหมาะสม ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่ารูปแบบของสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีความเหมาะสม ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับดังนี้

สมรรถนะ " การดูแลและพัฒนาศักยภาพเด็กเล็ก "ซึ่งกำหนดนิยามสมรรถนะไว้ว่า " ความตั้งใจจะส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กให้เต็มศักยภาพตามวัย โดยมุ่งเน้นที่เจตนาที่จะดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก และผลที่เกิดขึ้นกับเด็กเล็กมากกว่าเพียงปฏิบัติไปตามหน้าที่ "

สมรรถนะ "จริยธรรม" ซึ่งกำหนดนิยามสมรรถนะไว้ว่า "การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพครูและ

บุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้"

สมรรถนะ "การสื่อสารและจูงใจ" ซึ่งกำหนดนิยามสมรรถนะไว้ว่า "ความตั้งใจที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่างๆ ตลอดจนการชักจูงหวานล่อม โน้มน้าวบุคคลอื่นๆ และทำให้ผู้อื่นประทับใจ หรือเพื่อให้สนับสนุนความคิดของตน"

สมรรถนะ "การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในการพัฒนาเด็กเล็ก" ซึ่งกำหนดนิยามสมรรถนะไว้ว่า "ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถของตนในด้านการพัฒนาเด็กเล็กด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานการพัฒนาเด็กเล็ก และการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกิดผลสัมฤทธิ์"

สมรรถนะ "ภาวะผู้นำ" ซึ่งกำหนดนิยามสมรรถนะไว้ว่า "ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคนปกครอง รวมถึงการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วิธีการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น)"

สมรรถนะ "การนิเทศและการติดตามประเมินผล" ซึ่งกำหนดนิยามสมรรถนะไว้ว่า "ความสามารถในการใช้ความรู้และความเข้าใจในศาสตร์และศิลป์ของการนิเทศและนิเทศการศึกษา และการใช้ความรู้ความเข้าใจในแนวคิดทฤษฎี เทคนิคและเครื่องมือในการติดตามผลวัดผลและประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการ แผนงาน โครงการและการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเห็นการพัฒนาและก้าวหน้า"

สมรรถนะ "การบริหารจัดการเปลี่ยนแปลง" ซึ่งกำหนดนิยามสมรรถนะไว้ว่า "ความเข้าใจและยอมรับในการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์การ รวมทั้งการให้ความร่วมมือและการให้ความสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าใจและเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น"

Research Title: Competency Model for Head of Early Childhood Development Center, Local Administration Organization, Department of Local Administration, Ministry of Interior

Advisors: Associate Professor Dr. Sirote Pholpanthin  
Assistant Professor Dr. Wanwipa Chatuchai

Researcher: Assistant Professor Noparat Phositong

Institution: Suan Dusit Rajabhat University

Year Completed: 2007

#### Abstract

The purpose of this research was to set up competency models for the head of Early Childhood Development Center, Local Administration Organization, Department of Local Administration, Ministry of Interior, according to cooperative project between Department of Local Administration and Suan Dusit Rajabhat University in developing local administration personnel. This research was a participatory research that studied vision, mission, strategies and values from 1500 heads of Early Childhood Development Center in 75 provinces and studied for setting up the competency model from the administrators and practitioners of 11 provinces in the central region. The research tools were a structured conversational group interview and a questionnaire. The findings indicated that 1) the vision of Early Childhood Development Center was "Early Childhood Development Center, Local Administration Organization has readiness and competency in providing activities for taking care of early childhood, provide readiness and holistically develop 3-5 year-old- child in the area thoroughly with the performance standard of Early Childhood Development Center and the national standard appropriately according to their age and their potential to enable the child to have higher education effectively", 2) the mission of Early Childhood Development Center was to promote and took care the child with a theory of hygienic practice, to train them according to their age and their potential, to develop readiness in very aspect as holism with development psychology and principles of early childhood education management, to encourage the community to participate in managing and developing child readiness before their primary education, to promote family to be a main factor for caring and developing the child with a correct way, to promote cooperation between local

administration and community to cooperate on planning and operating to achieve a goal in personnel management, site and environmental management, to provide academic activities according to curriculum and policy, to have community participation and promotion in general task, finance and procurable task with appropriateness and good quality, 3) the strategies of Early Childhood Development Center were the personnel plan and management, site and environment plan, academic plan and curriculum-based activities, community participation and promotion plan, academic general administration plan, finance and procurable task, 4) the values of Early Childhood Development Center were found the various expression but they led to the same goal, that were, to emphasize on child care, child development and readiness for their proper growth, to enhance their education continuously and make them to be a mainspring of their family, society and nation, to make the country stable and competitive and 5) the competency model of Early Childhood Development Center was regarding to child care and potential development, integrity, communication and inducement, professional child development, leadership, supervision, evaluation and change management.

This research used the questionnaire and group seminar as the research tool to analyze the task and the crucial situations performed by the head of Early Childhood Center. Then the analyzed behavior information the head of Early Childhood Center was taken to compare to the competency dictionary studied by Office of the Civil Service Commission and company consultant. The frequency was used for analyzing the behaviors performed by the head of Early Childhood Center in crucial situations involved their task and took the result for setting up the competency structure and got the competency model for the head of Early Childhood Center. Then it was examined for its appropriateness that covered an important and essential competency for the head of Early Childhood Center best. The competency got from the findings were as follows:

1. Competency with regard to caring and developing early childhood was defined that "Intending to promote learning, to take care and develop the potential of the child according to their age. It focused on the intention of early childhood development and the effects occurred to the child. It was not just doing work from the function."

2. Competency with regard to integrity was defined that “ Having a good and appropriate self – regulation under the law, integrity and profession. To be aware for the benefit of the nation more than oneself to preserve the dignity of teacher profession and educational personnel and to promote the tasks of Early Childhood Development Center to reach its goals.”

3. Competency with regard to communication and influencing was defined that “Intending to communicate by writing, speaking through various medias and convincing and pleasing the other person to agree with.”

4. Competency with regard to the early childhood development expertise was defined that “Attempting to know in order to develop the potential and knowledge for early childhood development and apply the knowledge in both academic and technology for the Early Childhood Development Center accomplishment.”

5. Competency with regard to leadership was defined that “ Intention or ability to lead the group of people, including setting the direction, vision, goals, work methods for the subordinates or team work in order to reach the goals of Early Childhood Development Center.”

6. Competency with regard to supervision and evaluation were defined that “The ability in using knowledge and understanding the arts and sciences of educational supervision and evaluation and using knowledge and understanding of theories, techniques and tools for evaluation in order to run the plans and project of Early Childhood Development Center effectively.”

7. Competency with regard to change management was defined that “Understanding and acceptance in changing that occurred in the organization, including cooperation in promotion for understanding the others and acceptance of the changing.