

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ตามเป้าหมายของโครงการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยใช้รูปแบบของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ดังหัวข้อต่อไปนี้

แนวทางการศึกษาเพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะ

1. การศึกษาเอกสารและแนวคิดเพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะ
2. การกำหนดรูปแบบสมรรถนะ
3. ตรวจสอบร่างรูปแบบสมรรถนะ

ในการศึกษารูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 : การศึกษาเอกสารและแนวคิดเพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะ

- 1.1 การศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนกลยุทธ์และค่านิยมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 1.2 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และกรณีตัวอย่าง
- 1.3 การศึกษาวิธีการกำหนดรูปแบบสมรรถนะ

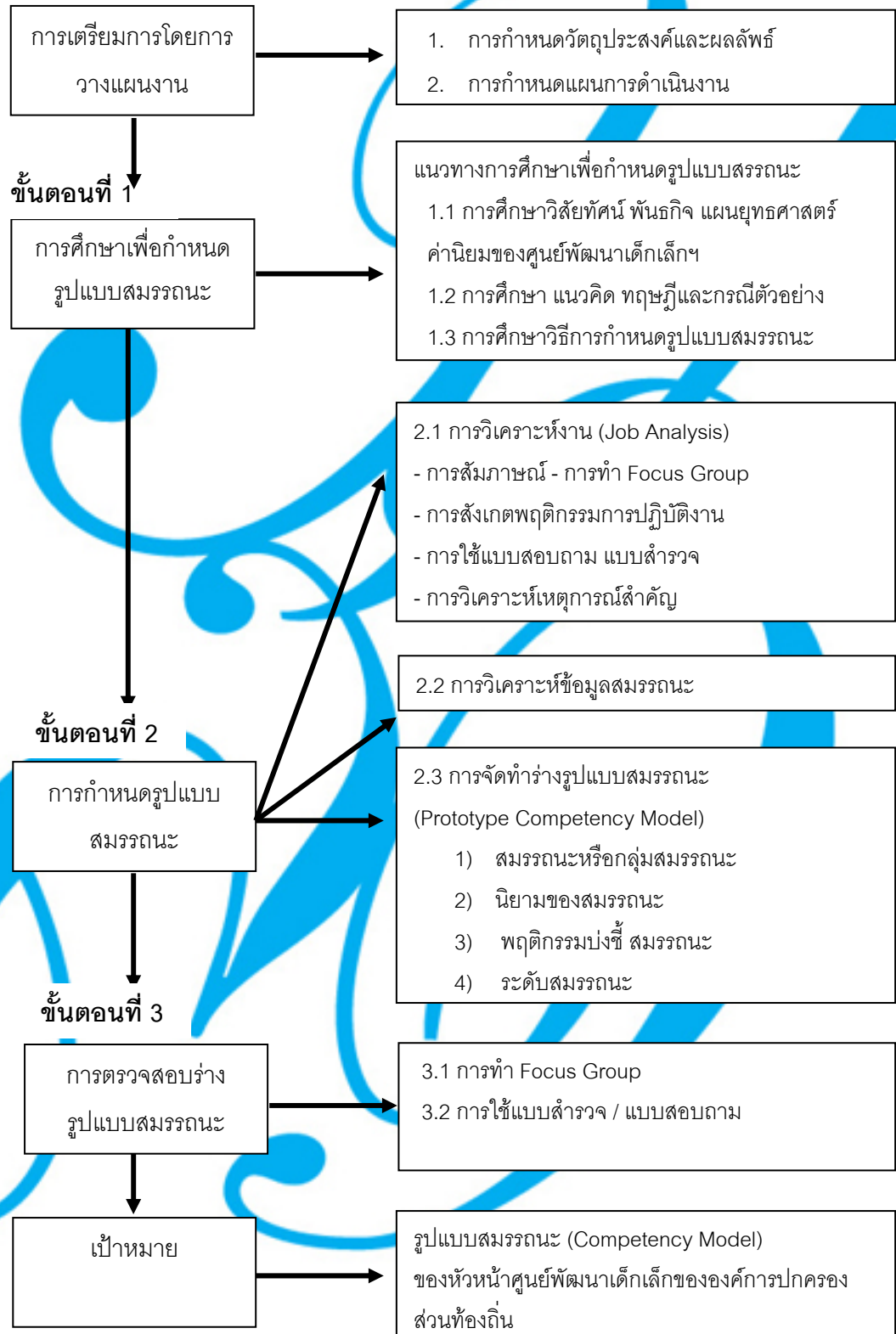
ขั้นตอนที่ 2 : การกำหนดรูปแบบสมรรถนะ

- 2.1 การวิเคราะห์งานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะ
- 2.3 การจัดทำร่างรูปแบบสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 3 : การตรวจสอบร่างรูปแบบสมรรถนะ

- 3.1 การใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม
- 3.2 การใช้แบบสำรวจ และแบบสอบถาม

แผนภูมิที่ 3.1 แสดงขั้นตอนการกำหนดรูปแบบสมรรถนะ



แนวทางการศึกษาเพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะ (Competency Model)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สมรรถนะ และกรณีตัวอย่างจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จากกรมทางหลวง และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดแนวทางการศึกษาเพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาเอกสารและแนวคิดเพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะ เป็นขั้นตอนสำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจหรือองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการนำสมรรถนะมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้รูปแบบสมรรถนะที่ได้ สามารถนำไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลดีต่อองค์การ หัวใจของการศึกษาจึงมุ่งไปที่การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งองค์ประกอบหรือความเกี่ยวข้อง กับปัจจัยอื่นๆ ที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้นๆ แนวทางการศึกษา เพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะมีดังนี้

1.1 การศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนกลยุทธ์ และค่านิยมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้วิจัยได้ศึกษาภาพรวมขององค์การโดยการศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ แผนกลยุทธ์ และค่านิยมขององค์การ จะทำให้ทราบภารกิจหลักขององค์การ ขอบข่ายการดำเนินงานของ องค์การมีอะไรบ้าง ซึ่งข้อมูลดังกล่าวนี้ นำมาเชื่อมโยงเข้ากับการศึกษาสมรรถนะที่ต้องการของ ตำแหน่งโดยพิจารณาว่า มีสมรรถนะใดบ้างที่น่าจะมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม ภารกิจของตำแหน่งนั้นๆ นอกจากนี้ปัจจัยด้านค่านิยม แนวทางการประพฤติปฏิบัติขององค์การ หรือวัฒนธรรมขององค์การ ก็เป็นข้อมูลที่ควรนำมาศึกษาเพื่อวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานของตำแหน่งด้วย

1.2 การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและกรณีตัวอย่าง (Best Practices) เป็น การศึกษาเพื่อจัดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบสมรรถนะ ผู้วิจัยได้ศึกษาในหัวข้อที่ เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีและวิธีการพัฒนาสมรรถนะ การประเมินสมรรถนะและการศึกษากรณี ตัวอย่างหรือวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เกี่ยวกับสมรรถนะของตำแหน่งเป้าหมายจาก แหล่งข้อมูลต่างๆ รวมทั้งบริบทในด้านสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะช่วย ให้ผู้วิจัย / คณะทำงานกำหนดวิธีการกำหนดรูปแบบสมรรถนะได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 การศึกษาวิธีการกำหนดรูปแบบสมรรถนะ มี 3 แนวทางคือ

1.3.1 วิธีการจากบนลงล่าง (Top – down Approach) เป็นวิธีการกำหนดรูปแบบสมรรถนะโดยการให้ฝ่ายบริหารหรือผู้บริหารองค์กรเป็นผู้กำหนด โดยอาศัยข้อมูลจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ / ภารกิจหลักขององค์กร เป้าหมาย แผนกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะ พฤติกรรมต่างๆ ที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์

1.3.2 วิธีการจากล่างขึ้นบน (Bottom – up Approach) เป็นวิธีการกำหนดรูปแบบสมรรถนะ โดยการสร้างทีมงานที่ไม่ใช่ผู้บริหาร แต่เป็นผู้ปฏิบัติในโครงการเพื่อศึกษาและกำหนดรูปแบบสมรรถนะจากสมาชิกภายในองค์กรตลอดจนบุคคลอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ตำแหน่งงาน แผนก ฝ่าย และองค์กรตามลำดับ

1.3.3 วิธีผสมทั้งวิธีที่ 1 และวิธีที่ 2 เข้าด้วยกัน เพื่อกำหนดกรอบรูปแบบสมรรถนะ ให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด

จากการศึกษาข้อมูลเพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะทั้ง 3 แนวทางดังกล่าวแล้วจะทำให้ได้ภาพร่างอย่างคร่าวๆ ของสมรรถนะที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของตำแหน่ง ซึ่งถือว่าเป็นข้อมูลพื้นฐานที่เกิดจากการเรียนรู้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์สมรรถนะในขั้นตอนต่อไป

2. การกำหนดรูปแบบสมรรถนะ ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอนคือ

2.1 การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน (Job) และพฤติกรรมการทำงานที่สะท้อนการใช้สมรรถนะต่างๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำแหน่งงาน เป้าหมาย รวมถึงองค์ประกอบหรือความเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นๆ ที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลสรุปที่จะนำไปสู่การจัดทำร่างรูปแบบสมรรถนะ หรือสมรรถนะต้นแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา **ลักษณะงานของตำแหน่ง** โดยพิจารณาจากภารกิจที่ต้องปฏิบัติ จาก**คำบรรยายลักษณะงาน** (Job Description) ของตำแหน่งควบคู่ไปกับการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นพฤติกรรมของการปฏิบัติงานจริง

วิธีการวิเคราะห์งาน มีทั้งวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณดังนี้

- 1) การสัมภาษณ์ (เนื้อหาสาระ กลุ่มเป้าหมาย วิธีการ)
- 2) การใช้เทคนิคสนทนากลุ่ม
- 3) การสังเกตพฤติกรรมการทำงาน
- 4) การใช้แบบสำรวจ แบบสอบถาม
- 5) การวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิเคราะห์งาน มาวิเคราะห์สรุปกำหนดร่างรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.3 การจัดทำร่างรูปแบบสมรรถนะ ผู้วิจัยได้จัดทำร่างรูปแบบสมรรถนะ ประกอบด้วยโครงสร้างของสมรรถนะ ดังต่อไปนี้

2.3.1 สมรรถนะหรือกลุ่มสมรรถนะ

2.3.2 นิยามของสมรรถนะหรือคำจำกัดความของสมรรถนะ

2.3.3 พฤติกรรมบ่งชี้หรือพฤติกรรมหลักของสมรรถนะ

2.3.4 ระดับของสมรรถนะ

3. การตรวจสอบร่างรูปแบบสมรรถนะ เมื่อจัดทำร่างรูปแบบสมรรถนะแล้ว จำเป็นต้องตรวจสอบยืนยันความถูกต้องและความเหมาะสมก่อนนำไปใช้ เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูงที่สุด โดยทั่วไปจะตรวจสอบในเชิงคุณภาพด้วยการหาความเที่ยงตรงก่อนนำไปใช้ จริง เพื่อหาข้อสรุปว่าร่างรูปแบบสมรรถนะที่ได้กำหนดขึ้นนี้ ใช้ทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของตำแหน่งเป้าหมายนั้นได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งวิธีการจะคล้ายกับขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล สมรรถนะ แต่จะต่างกันในเรื่องกลุ่มเป้าหมายที่จะวิเคราะห์และเนื้อหาของข้อมูล โดยใช้วิธีการ ดังนี้คือ

3.1 การใช้เทคนิคสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้จัดให้มีประชุม สนทนากลุ่ม กับกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นระดับตำแหน่งที่สูงกว่า และผู้เกี่ยวข้อง ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สำหรับเนื้อหาการประชุม มุ่งให้ผู้เข้าร่วม การประชุมพิจารณาว่าร่างรูปแบบสมรรถนะว่ามีความเหมาะสม ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็นและ สำคัญต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด และต้องการเพิ่มเติมหรือลดใน ส่วนใดบ้าง

3.2 การใช้แบบสำรวจและแบบสอบถาม กับกลุ่มที่มีความเกี่ยวข้องการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น กลุ่มผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องการดูแล หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น กลุ่มผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้แทนชุมชน

เนื้อหาของแบบสำรวจหรือแบบสอบถามมุ่งเน้นการตรวจสอบรายการสมรรถนะ ของร่างรูปแบบสมรรถนะว่าเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงสมรรถนะของตำแหน่งนั้นๆ ได้หรือไม่ มากน้อย เพียงใด ขณะเดียวกันก็ให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นเพิ่มเติมได้

สรุปการกำหนดรูปแบบสมรรถนะ (Competency Model)

การกำหนดรูปแบบสมรรถนะ คือการวิเคราะห์งาน กล่าวคือ ต้องมีการเก็บรวบรวม ข้อมูลการทำงานจากนั้นกำหนดคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งในแง่ของความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะอื่นๆ การวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงาน ในเรื่องนี้อาจเรียกว่าเป็น BEI (Behavioral Event Interview) ที่เป็นข้อเขียน กล่าวคือ เป็นการให้ข้าราชการ บุคลากร พนักงาน ผู้มีผลงานดี เล่าประสบการณ์ทำงานที่ประทับใจ จากนั้นนำพฤติกรรมที่ได้มาศึกษาเปรียบเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary) ว่าเป็นสมรรถนะใดและระดับใด

ขั้นตอนการวิจัย

เพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาเพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีแนวทางการศึกษาเพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะดังนี้

1.1 การศึกษาวิจัยทัศน ทัศนกิจหรือภารกิจ แผนกลยุทธ์และค่านิยมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยส่งแบบสอบถามปลายเปิด(เครื่องมือการวิจัยชุดที่ 1) ให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน 75 จังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้นกรุงเทพมหานครเป็นผู้ตอบด้วยการเขียนบรรยายเกี่ยวกับ ทัศนทัศน ทัศนกิจ หรือภารกิจ แผนกลยุทธ์และค่านิยมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นำมาวิเคราะห์ด้านเนื้อหา แล้วสังเคราะห์ให้ได้ภาพรวม ภารกิจหลักของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นำไปวิเคราะห์ได้หน้าที่หลักของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในที่สุด เพื่อใช้เป็นเนื้อหาสาระในเครื่องมือการวิจัยชุดที่ 2 และที่ 3

1.2 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และกรณีตัวอย่าง ที่ปฏิบัติได้ดีที่สุด (Best Practice) สรุปรวบรวมโดยจัดทำเป็นเอกสาร มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับสมรรถนะการกำหนดรูปแบบสมรรถนะ และกรณีตัวอย่างของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กรมทางหลวง และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้เป็นกรอบความคิด และเป็นข้อมูลให้ผู้เข้าร่วมประชุมด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่มใช้ในการศึกษาวิเคราะห์งาน และร่วมกำหนดรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3 การศึกษาการกำหนดรูปแบบสมรรถนะ โดยดำเนินการ 3 รูปแบบดังต่อไปนี้คือ

1.3.1 สัมภาษณ์ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและมีระดับตำแหน่งสูงกว่าหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เครื่องมือการวิจัยชุดที่ 2 (แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง) ให้ผู้บริหารบอกถึงหน้าที่หลักของหัวหน้าศูนย์ และกำหนดความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จะทำให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทำงานในหน้าที่หลักนั้นสำเร็จได้ บันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ เทียบเคียงกับพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary) ก็จะได้ร่างรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างคร่าวๆ เป็นรูปแบบสมรรถนะที่กำหนดโดยกลุ่มผู้บริหาร (Top – down Approach)

1.3.2 ให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคือผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหารร่วมกับคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์โปรแกรมการศึกษาลงมวีย โดยมีผู้วิจัยเป็นหัวหน้ากลุ่มจำนวน 8 – 10 คน รวมกลุ่มกันวิเคราะห์ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บอกหน้าที่หลักของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และกำหนดความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จะทำให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ทำงานในหน้าที่หลักนั้นๆ ได้สำเร็จ จัดกลุ่มความรู้ ทักษะความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคล แล้วนำไปเทียบเคียงกับพจนานุกรมสมรรถนะ ก็จะได้ร่างรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่กำหนดโดยสมาชิกระดับผู้ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Bottom – up Approach)

1.3.3 นำร่างรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่กำหนดโดยกลุ่มผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร่างรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่กำหนดโดยกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ซึ่งมีผู้วิจัยเป็นหัวหน้ากลุ่มมารวมทั้งสองวิธีเข้าด้วยกันเพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับความต้องการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด ซึ่งร่างรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ได้อย่างคร่าวๆ นี้ถือว่าเป็นข้อมูลพื้นฐานที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์สมรรถนะในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 : เป็นการกำหนดรูปแบบสมรรถนะประกอบด้วยขั้นตอนดำเนินงานสำคัญ 3 ขั้นตอน
ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์งานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการเชิญหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวนสามในสี่และผู้ดูแลเด็กเล็กที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวนหนึ่งในสี่มาประชุมโดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม ใช้เครื่องมือการวิจัยชุดที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิดทั้ง 3 แบบสำหรับบันทึกข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม เครื่องมือชุดที่

3 แบบที่ 1 เป็นแบบสำรวจงาน และปริมาณงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งสรุปมาจากผลที่ได้รับจากแบบสอบถามชุดที่ 1 และแบบสัมภาษณ์ชุดที่ 2 แบบที่ 2 เป็นแบบที่ให้ผู้ตอบระบุความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคล และแบบที่ 3 เป็นแบบวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยผู้เข้าร่วมประชุมด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่มร่วมกันสรุปลงในเครื่องมือการวิจัย ชุดที่ 3 ทั้งแบบที่ 1, 2 และ 3 แล้ว ผู้วิจัยนำผลไปวิเคราะห์เพื่อกำหนดร่างรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะ โดยนำข้อมูลที่ได้จากสนทนากลุ่มด้วยการใช้เครื่องมือการวิจัยชุดที่ 3 ทั้ง 3 แบบมาวิเคราะห์โดยการเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ ได้ร่างรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นำเหตุการณ์สำคัญในงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาหาค่าความถี่ของพฤติกรรมหรือสมรรถนะที่ปรากฏในเหตุการณ์ที่บันทึกในแบบสอบถามชุดที่ 3 แบบที่ 3 ก็จะได้ร่างรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เรียงตามความถี่ที่พบในการวิเคราะห์งานจากการสนทนากลุ่ม

นำร่างรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้จากกระบวนการศึกษา (การเรียนรู้ ในข้อ 1.3.3 ของขั้นตอนที่ 1 ไปบูรณาการกับร่างรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้จากกระบวนการวิเคราะห์งานโดยการสนทนากลุ่มในขั้นตอนที่ 2 เพื่อปรับปรุงและกำหนดเป็นร่างรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ (Prototype Competency Model) เพื่อนำไปจัดทำโครงสร้างสมรรถนะ และนำไปตรวจสอบเพื่อหาความเหมาะสม ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

2.3 การจัดทำร่างรูปแบบสมรรถนะ โดยผู้วิจัยได้นำสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบที่ได้กำหนดขึ้นจากการวิเคราะห์งานโดยการประชุมสนทนากลุ่มและการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงานของขั้นตอนที่ 2 ทุกสมรรถนะมาจัดทำโครงสร้างสมรรถนะซึ่งประกอบด้วย

- 1) ชื่อสมรรถนะหรือกลุ่มสมรรถนะ
- 2) นิยามสมรรถนะ
- 3) พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ
- 4) ระดับสมรรถนะ

โครงสร้างสมรรถนะที่จัดทำขึ้นจะทำให้เกิดความชัดเจน เข้าใจง่ายทั้งชื่อ นิยามของแต่ละสมรรถนะ พฤติกรรมบ่งชี้ที่ชัดเจนในแต่ละระดับ ทำให้เห็นความ

แตกต่างกันของแต่ละระดับสมรรถนะ สะดวกต่อการนำไปใช้นำเอาโครงสร้างสมรรถนะที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบหาความเหมาะสมต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการตรวจสอบร่างรูปแบบสมรรถนะ ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรม การปฏิบัติงานในหน้าที่โดยใช้เครื่องมือการวิจัยชุดที่ 4 ซึ่งเป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นถึงความเหมาะสมครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 โดยการจัดประชุมด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่มของกลุ่มผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ผู้แทนบิดามารดา ผู้แทนชุมชน สรุปผลการประชุมด้วยการใช้เครื่องมือการวิจัยชุดที่ 4

3.2 โดยการใช้เครื่องมือวิจัยชุดที่ 4 เพื่อสอบถามกลุ่มเป้าหมายที่กว้างกว่าการสนทนากลุ่ม ได้แก่กลุ่มผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กลุ่มผู้บริหารที่ไม่เข้ากับกลุ่มผู้บริหารที่จัดสนทนากลุ่ม) กลุ่มหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ผู้แทนบิดามารดา ผู้แทนชุมชน (ซึ่งไม่เข้ากับกลุ่มที่นำมาจัดสนทนากลุ่ม)

ค่าระดับความคิดเห็นถึงความเหมาะสมครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะช่วยให้เกิดการยอมรับในรูปแบบสมรรถนะที่กำหนดขึ้น และนำไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่มได้แก่

1. ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 75 จังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้นกรุงเทพมหานคร ได้แก่

1.1 ผู้บริหารในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

1.2 ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่

นายกเทศมนตรีของเทศบาล ปลัดเทศบาล นายองค์การบริหารส่วนตำบล (นายก อ.บ.ต.) ปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบล (ปลัด อ.บ.ต.) และผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบล

2. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเองและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่รับโอนจากส่วนราชการอื่น ใน 75 จังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้นกรุงเทพมหานคร

3. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ผู้แทนบิดามารดา ผู้แทนชุมชน ใน 75 จังหวัดทั่วประเทศยกเว้นกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น เพื่อตอบแบบสอบถาม สัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม โดยทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเลือก ตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ใน 11 จังหวัดของภาคกลางได้แก่ จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สระบุรี สุพรรณบุรี กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม ซึ่งถือว่าเป็นตัวแทนของประชากรของกลุ่มผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ เพราะมีโครงสร้างของหน่วยงาน ภารกิจของ หน่วยงาน และเป้าหมายของการทำหน้าที่เหมือนกันทั้งประเทศซึ่งมีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใน แต่ละประเด็นดังนี้

1.1 ประเด็นเกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็กโดยเลือกจากประชากรกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 30 คน

1.2 ประเด็นเกี่ยวกับการตรวจสอบร่างสมรรถนะ โดยการจัดทำสนทนากลุ่ม โดยเลือกกลุ่มจากประชากรผู้บริหารจำนวน 40 คน

1.3 ประเด็นเกี่ยวกับการตรวจสอบร่างสมรรถนะว่ามีความเหมาะสม ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาก น้อยเพียงใด โดยเลือกจากประชากรกลุ่มผู้บริหารที่ไม่เข้ากับการจัดทำสนทนากลุ่มจำนวน 50 คน เพื่อตอบแบบสอบถาม

2. กลุ่มหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งศูนย์ที่ จัดตั้งขึ้นโดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและศูนย์ที่รับโอนจากส่วนราชการอื่น เพื่อตอบ แบบสอบถาม และสนทนากลุ่ม ซึ่งมีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเด็นดังนี้

2.1 ประเด็นการตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนกลยุทธ์ และค่านิยมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อหาภารกิจหลักของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และหน้าที่หลักของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกระจายทั่วประเทศ 75 จังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,500 คน

2.2 ประเด็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์งานโดยสนทนากลุ่ม เพื่อวิเคราะห์หน้าที่หลักในงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วิเคราะห์องค์ประกอบที่จะทำให้หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติงานในหน้าที่หลักได้สำเร็จ รวมถึงการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงานเพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป โดยเลือกหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงใน 11 จังหวัดภาคกลางได้แก่ จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สระบุรี สุพรรณบุรี กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม จำนวน 30 คน

2.3 ประเด็นเกี่ยวกับการตรวจสอบร่างสมรรถนะโดยการตอบแบบสอบถามเพื่อแสดงระดับความคิดเห็นถึงความเหมาะสม ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้วยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงใน 11 จังหวัดภาคกลางเช่นเดียวกับการจัดประชุมสนทนากลุ่ม โดยเป็นกลุ่มหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคนละกลุ่มกับการสนทนากลุ่ม จำนวน 50 คน

3. กลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ผู้แทนบิดามารดา และผู้แทนชุมชน เพื่อตอบแบบสอบถามและสนทนากลุ่ม ด้วยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงใน 11 จังหวัดของภาคกลาง ได้แก่ จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สระบุรี สุพรรณบุรี กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม ซึ่งเป็นการกำหนดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเด็นดังนี้คือ

3.1 ประเด็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์งานโดยการสนทนากลุ่ม เพื่อวิเคราะห์หน้าที่หลักในงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วิเคราะห์องค์ประกอบที่จะทำให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปฏิบัติงานในหน้าที่หลักได้สำเร็จโดยเลือกเฉพาะกลุ่มผู้ดูแลเด็กเพียงกลุ่มเดียวจำนวน 10 คน เพื่อไปร่วมจัดประชุมสนทนากลุ่มกับกลุ่มหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.2 ประเด็นเกี่ยวกับการตรวจสอบร่างรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยการสนทนากลุ่ม โดยเลือกกลุ่มผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ผู้แทนบิดามารดา ผู้แทนชุมชนรวมกันจำนวน 24 คน

3.3 ประเด็นที่เกี่ยวกับการตรวจสอบร่างรูปแบบสมรรถนะโดยการตอบแบบสอบถามเพื่อแสดงระดับความคิดเห็นถึงความเหมาะสม ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากน้อยเพียงใด โดยเลือกผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ผู้แทนบิดามารดา และผู้แทนชุมชนที่ไม่ใช่กลุ่มที่เข้าประชุมสนทนากลุ่ม จำนวน 50 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้าง พัฒนา และหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยทั้ง 4 ชุด มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้คือ

1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สมรรถนะ และการกำหนดรูปแบบสมรรถนะ

1.2 ศึกษาวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.3 นิยามตัวแปร และค่าที่สำคัญเพื่อสร้างเครื่องมือชุดที่ 1

1.4 สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมตัวแปร และตรงประเด็นที่จะนำไปใช้ นำไปปรึกษาที่ปรึกษาในการทำวิจัย

1.5 นำผลที่ได้รับจากการใช้เครื่องมือชุดที่ 1 มาวิเคราะห์เพื่อหาสิ่งที่ต้องการค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 และนำผลที่ได้ไปสร้างเป็นเครื่องมือชุดที่ 2 และชุดที่ 3 ตามลำดับ แล้วนำผลที่ได้รับจากการใช้เครื่องมือชุดที่ 3 ในการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์จนได้ร่างรูปแบบสมรรถนะต้นแบบ นำร่างรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปสร้างเป็นเครื่องมือชุดที่ 4 เพื่อใช้ตรวจสอบร่างรูปแบบสมรรถนะต่อไป

1.6 ปรับเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาและให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้เชี่ยวชาญ) ทั้ง 5 ท่านตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity)

1.7 นำแบบสอบถาม (เครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 4) ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรในการวิจัยครั้งนี้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficients) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8488

1.8 ได้แบบสอบถาม (เครื่องมือชุดที่ 4) ฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ด้านความเชื่อมั่น เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

2. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม) มีจำนวน 4 ชุดมีดังนี้

2.1 เครื่องมือชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่รับโอนจากส่วนราชการอื่นเป็นผู้ตอบ ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นข้อมูลเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่วนที่สองให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เขียนบรรยายเกี่ยวกับ**วิสัยทัศน์ พันธกิจหรือภารกิจ แผนกลยุทธ์ และค่านิยมของศูนย์**ที่ตนเองรับผิดชอบ

2.2 เครื่องมือชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview Form) สร้างขึ้นจากผลลัพธ์ของเครื่องมือชุดที่ 1 เพื่อใช้สัมภาษณ์เฉพาะกลุ่มผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ โดยข้อที่ 1 ถามถึงหน้าที่หลักของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเรียงตามลำดับ จากการใช้เวลาปฏิบัติมากไปหาน้อย และข้อที่ 2 ถามถึงการใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคล อะไรที่ทำให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปฏิบัติงานตามหน้าที่ในข้อ 1 ได้สำเร็จ โดยผู้สัมภาษณ์บันทึกคำตอบลงในแบบฟอร์มทั้ง 2 ข้อ

2.3 เครื่องมือชุดที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อใช้สำหรับให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และผู้ดูแลเด็กที่เข้าประชุมปฏิบัติการ การใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มได้สรุปประเด็นที่ต้องการลงไปในแบบฟอร์มซึ่งมีอยู่ 3 แบบ โดยนำผลลัพธ์ที่ได้จากเครื่องมือชุดที่ 1 และชุดที่ 2 มาเป็นเนื้อหาสาระ และได้พัฒนารูปแบบมาจากแบบสำรวจการวิเคราะห์งานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) ทั้ง 3 แบบ คือ **แบบที่ 1** : เป็นแบบการวิเคราะห์หน้าที่หลักในงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยสำรวจงานกิจกรรมของแต่ละงาน และปริมาณของแต่ละงาน แต่ละกิจกรรม **แบบที่ 2** : เป็นแบบที่ระบุความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำงานได้สำเร็จ และ**แบบที่ 3** : เป็นแบบวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.4 เครื่องมือชุดที่ 4 เป็นแบบสอบถามเพื่อการตรวจสอบรายการสมรรถนะของร่างรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่กำหนดขึ้นจากการวิเคราะห์งาน ว่ามีความเหมาะสม ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากน้อยเพียงใด ซึ่งเครื่องมือชุดที่ 4 นี้ เป็นผลลัพธ์ที่ได้จากการใช้เครื่องมือชุดที่ 3 ทั้ง 3 แบบ ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ **ส่วนที่ 1** สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **ส่วนที่ 2** การแสดงความคิดเห็น

เกี่ยวกับความเหมาะสมครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยนำเสนอสมรรถนะที่พบทุกสมรรถนะ และระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด หากผู้ตอบมีความเห็นเพิ่มเติมก็ขอให้เขียนลงในช่องว่างที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามทั้งที่เพิ่มเติมจำนวนสมรรถนะ และการเพิ่มเติมรายละเอียดในแต่ละสมรรถนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานและขอความร่วมมือในการดำเนินการทุกขั้นตอนกับผู้อำนวยการสำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น และผู้อำนวยการส่วนการศึกษา นอกระบบและพัฒนากิจกรรมเยาวชน ในส่วนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และในส่วนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และคณบดีคณะครุศาสตร์ ตามโครงการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนในการจัดเก็บข้อมูลดังนี้

1.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกเครื่องมือชุดที่ 1 ไปให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นและที่รับโอนมาจากส่วนราชการอื่นจังหวัดละ 20 ชุด ใน 75 จังหวัดทั่วประเทศยกเว้นกรุงเทพมหานครรวม 1,500 ชุด และรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองจำนวน 1,480 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.67 ของแบบสอบถามที่แจกไป

1.2 ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์โดยใช้เครื่องมือชุดที่ 2 กับผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 30 คนในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในจังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สุพรรณบุรี นครปฐม สระบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ราชบุรี และกาญจนบุรี และได้บันทึกการสัมภาษณ์กลับคืนมาทั้ง 30 ชุด

1.3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกเครื่องมือชุดที่ 4 ให้กับกลุ่มผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กลุ่มหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กลุ่มผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ผู้แทนบิดามารดา ผู้แทนชุมชน รวมเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 50 ชุด ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สุพรรณบุรี นครปฐม สระบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ราชบุรี และกาญจนบุรี และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาดังนี้ กลุ่มผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง จำนวน 50 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 กลุ่มหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 50 ชุด

คิดเป็นร้อยละ 100 และกลุ่มผู้ปฏิบัติในศูนย์คือผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ผู้แทนบิดามารดา และผู้แทนชุมชนรวมกันจำนวน 50 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และรวมทั้งหมดทุกกลุ่มจำนวน 150 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

2. ผู้วิจัยได้จัดประชุมปฏิบัติการโดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะเพื่อรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะต่างๆ ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจัดขึ้น 2 ครั้งดังนี้

2.1 ผู้วิจัยเชิญหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 30 คน ผู้ดูแลเด็กที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์ฯ จำนวน 10 คน รวม 40 คน จากจังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สุพรรณบุรี นครปฐม สระบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ราชบุรี และกาญจนบุรี มาประชุมโดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือชุดที่ 3 ได้แบบที่ 1 และแบบที่ 2 สรุปลงข้อ 1 ชุด และแบบที่ 3 ได้กลับคืน 23 ชุดจำนวน 23 เหตุการณ์สำคัญ

2.2 ผู้วิจัยเชิญผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรวมทั้งหัวหน้าศูนย์ที่ยังไม่เคยเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มมาก่อนจำนวน 40 คน และผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ผู้แทนบิดามารดา และผู้แทนชุมชนรวมกันอีก 24 คน จากจังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สุพรรณบุรี อ่างทอง นครปฐม สระบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ราชบุรี และกาญจนบุรี มาประชุม สนทนากลุ่ม เพื่อตรวจสอบรายการสมรรถนะของร่างรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กว่ามีความเหมาะสม ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากน้อยเพียงใด โดยใช้เครื่องมือชุดที่ 4 เป็นการสรุปความคิดเห็นของการสนทนากลุ่มทั้ง 2 กลุ่มได้ผลสรุปกลุ่มละ 1 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากเครื่องมือทั้ง 4 ชุด ทั้งข้อมูลเชิงคุณภาพ (จากเครื่องมือชุดที่ 1, 2 และ 3) กับข้อมูลเชิงปริมาณ (เครื่องมือชุดที่ 4) นำมาวิเคราะห์ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากเครื่องมือชุดที่ 1 เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนกลยุทธ์ และค่านิยมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ด้านเนื้อหา (Content Analysis) วิเคราะห์ได้ภารกิจหลักของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและนำไปสู่หน้าที่หลักในงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากเครื่องมือชุดที่ 2 ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาได้หน้าที่หลักในงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ

คุณลักษณะของการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ ได้ 6 ร่างรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่กำหนดโดยกลุ่มผู้บริหาร

3. ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มโดยใช้เครื่องมือชุดที่ 3 ทั้ง 3 แบบ วิเคราะห์เชิงเนื้อหา จะได้หน้าที่หลักในงาน จัดกลุ่มความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลนำไปเทียบกับสมรรถนะในพจนานุกรมสมรรถนะได้รูปแบบสมรรถนะ และเมื่อวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ก็จะได้ร่างรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4. ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการใช้เครื่องมือชุดที่ 4 เมื่อตรวจให้คะแนนเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติจากโปรแกรมสำเร็จรูปด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

4.1 การแปลความหมายการตอบแบบสอบถามเครื่องมือชุดที่ 4 ผู้วิจัยได้แปลความหมายโดยกำหนดค่าระดับน้ำหนัก (ระดับคะแนน) ของการตอบถึงความเหมาะสม ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นว่าจำเป็นและสำคัญมากที่สุด	กำหนดค่าระดับน้ำหนักเป็น 5
ระดับความคิดเห็นว่าจำเป็นและสำคัญมาก	กำหนดค่าระดับน้ำหนักเป็น 4
ระดับความคิดเห็นว่าจำเป็นและสำคัญปานกลาง	กำหนดค่าระดับน้ำหนักเป็น 3
ระดับความคิดเห็นว่าจำเป็นและสำคัญน้อย	กำหนดค่าระดับน้ำหนักเป็น 2
ระดับความคิดเห็นว่าจำเป็นและสำคัญน้อยที่สุด	กำหนดค่าระดับน้ำหนักเป็น 1

4.2 การแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเครื่องมือชุดที่ 4 ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงชั้นเท่ากันไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญ	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญ	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญ	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญ	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญ	น้อยที่สุด