

การพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

THE DEVELOPMENT OF COMPETENCY STRENGTHENING MODEL
OF EARLY CHILDHOOD TEACHERS UNDER LOCAL GOVERNMENT
ORGANIZATION

นฤตย์รวิภา ทรัพย์ไพบุลย์ *

วิจิต อุอั้น **

สุบิน ยุระรัช ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 462 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเรื่อง “การพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” เก็บรวบรวมข้อมูลโดยสุ่มตัวอย่างจากรายชื่อครูปฐมวัยตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS version 19 และ LISREL version 8.80 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในงาน เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนา และการปฐมนิเทศ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อสมรรถนะในงาน คือ สมรรถนะหลัก ตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ โดยพิจารณาจาก ค่าไค-สแควร์ (X^2) = 236.47 องศาอิสระ (df) = 122 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (X^2/df) = 1.93 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.95 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) = 0.92 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) = 0.99 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) = 0.04

คำสำคัญ: การปฐมนิเทศ, การฝึกอบรม, การพัฒนา, สมรรถนะหลัก, สมรรถนะในงาน

* นักศึกษาหลักสูตรการจัดการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Abstract

The purpose of this research was to develop the development of competency strengthening model of early childhood teachers under Local Government Organization. The sample consisted of early childhood teachers under local government organization, totally 462. The instrument was a questionnaire "The Development of Competency Strengthening Model of Early Childhood Teachers under Local Government Organization". The SPSS 19 program by means of descriptive statistics was used for analyzing the data. Finally, LISREL 8.80 student was used to analysis the confirmatory factor analysis of the development of competency strengthening model of early childhood teachers under local government organization. The research results indicated that the development of competency strengthening model of early childhood teachers under local government organization was consistent with the empirical data. The validation of model was indicated by Chi-squares statistic: $X^2 = 236.47$, $df = 122$; $X^2/df = 1.93$, $GFI = 0.95$, $AGFI = 0.92$, $CFI = 0.99$ and $RMSEA = 0.04$

Key word: Orientation, Training, Developing, Core competency, Job competency

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้งและดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั่วประเทศจำนวนทั้งสิ้น 17,821 แห่ง มีครูผู้ดูแลเด็กจำนวน 35,464 คน มีเด็กเล็กจำนวน 891,842 คน (ส่วนแผนและงบประมาณทางการศึกษาท้องถิ่น, 2551) คิดเป็นร้อยละ 15 ของเด็กเล็กที่มีอยู่ทั่วประเทศ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในที่นี่ ได้แก่ สถานที่ดูแลและให้การศึกษาคณะเด็กที่มีอายุระหว่าง 3-5 ปี มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษา ซึ่งมีทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการต่างๆ ที่ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องตระหนักและให้ความสนใจในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเหล่านี้ในทุกๆ ด้าน เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ มีคุณภาพ และได้มาตรฐานเหมาะสมกับวัย เด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี เป็นช่วงระยะเวลาที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาในด้านต่างๆ ซึ่งถือเป็นหน้าที่หลักของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้ดูแลเด็ก ตลอดจนชุมชนที่เด็กอาศัยอยู่ในการส่งเสริมและพัฒนา เพราะเด็กถือเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต และตามแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2552-2554) ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2551) ในยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1 ว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ได้รับบูรณาการการพัฒนาศูนย์พัฒนา

เด็กเล็กและการศึกษาระดับปฐมวัย โดยจัดให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาศูนย์เด็กเล็กและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาระดับปฐมวัยให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้กับผู้เรียน

จากสภาพการจัดการศึกษาที่ผ่านมาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2551) พบว่ามาตรฐานผู้เรียนยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับปัจจัยที่ใช้ในการจัดการศึกษา ทำให้สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเร่งพัฒนากระบวนการเรียนและทรัพยากรเพื่อยกระดับมาตรฐานด้านผู้เรียนให้เพิ่มสูงขึ้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พบจุดอ่อนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังขาดบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง หรือขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดการศึกษา เช่นเดียวกับรายงานผลการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เลขาธิการสภาการศึกษา, 2550) ที่พบว่าสภาพปัญหาของการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านวิชาการ ปัญหาหนึ่ง ได้แก่ การขาดแผนพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรที่ชัดเจน ขาดการแนะนำ นิเทศช่วยเหลือ และติดตามผลการดำเนินงานด้านวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับสภาพปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลที่พบว่ามี การขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษา และที่มีอยู่มีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ขาดแนวปฏิบัติที่

ชัดเจน ดังนั้นแนวทางการแก้ปัญหาที่ควรดำเนินการ คือ ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรให้ชัดเจน ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาด้วยวิธีการและรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง

เบญจวรรณ กีสุขพันธ์ (2551) กล่าวว่า ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการพัฒนาครูปฐมวัยใน 2 ลักษณะ คือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการครูปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเชิญคณะวิทยากรจากสถาบันการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิด้านปฐมวัยมาเสริมสร้างความรู้ นวัตกรรมทางวิชาการ และฝึกทักษะในด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่ครูปฐมวัย และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ทำความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จัดทำโครงการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี สาขาวิชาปฐมวัย เพื่อให้ครูปฐมวัยมีโอกาสทางการศึกษา และเพิ่มคุณวุฒิของตนเองให้สูงขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้แก่เด็กให้มีคุณภาพ จากการทำโครงการพัฒนาสมรรถนะครูปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรายละเอียดนั้น จะเห็นว่า มีครูปฐมวัยเข้าร่วมโครงการคิดเป็นร้อยละ 30.29 ต่อปี ในภาวะเช่นนี้นับว่าการพัฒนาสมรรถนะครูปฐมวัยยังดำเนินการได้ในระดับที่น้อยมากหากเทียบกับจำนวนครูปฐมวัย และจำนวนเด็กที่ต้องดูแลที่มีจำนวนอัตราเพิ่มขึ้นทุกปี

รายงานการศึกษาเกี่ยวกับครูปฐมวัยในประเทศไทยในช่วง 17 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี 2539 ถึง 2555 มีอยู่บ้าง แต่จากการทบทวนวรรณกรรม

พบว่ายังไม่ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับครูปฐมวัยกว้างขวางมากนัก ทั้งในมิติความกว้างของเนื้อหาหรือขอบเขตเชิงเนื้อหา เช่น ประเภทของสมรรถนะ การสร้างตัวแบบ หรือการประเมินสมรรถนะตามตัวแบบที่หลากหลาย รวมทั้งความกว้างในเชิงขอบข่ายประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา กับอีกแง่หนึ่งคือมิติของความลึกในแง่การเจาะจงศึกษาประเภทของสมรรถนะที่สนใจทำการศึกษา โดยพบว่ามีไม่มากนักทั้งในงานวิจัยระดับวิทยานิพนธ์และดุษฎีนิพนธ์ (ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2554) ซึ่งการศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันดังที่กล่าวมานั้น โดยมากจะมุ่งศึกษาสภาพปัญหา ทศนคติ ความพึงพอใจ และความต้องการของครู แต่ยังขาดการศึกษาในด้านการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะครูปฐมวัย ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีความน่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นการศึกษาเพื่อค้นหาการพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งยังไม่มีการศึกษาในเรื่องนี้มาก่อน การศึกษานี้ทำให้ทราบถึงตัวแบบสมรรถนะครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหาร ครูปฐมวัย และผู้ที่เกี่ยวข้องมีความตระหนักถึงสมรรถนะครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนนโยบาย กลยุทธ์ และการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้ครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำสมรรถนะที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลออกมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง องค์กร และประเทศชาติมากที่สุด

ดังนั้น จึงน่าจะมียุทธศาสตร์ในการดำเนินการเพื่อการพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครู

ปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านี้ให้ได้ทั้งผลลัพธ์ในเชิงปริมาณและคุณภาพที่สนองตอบต่อความต้องการของท้องถิ่นที่เพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ ซึ่งในเอกสารหลายฉบับระบุว่า การสร้างสมรรถนะต้องทำอย่างเป็นระบบเพื่อที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการเจริญเติบโต และพัฒนาในสายวิชาชีพครู ซึ่งถือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ของการพัฒนาด้านสมรรถนะ (Walling & Lewis, 2000; Cochran-Smith & Lytle, 2001)

อย่างไรก็ตาม จากความสำคัญของปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญและทำการศึกษาในเรื่องนี้ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาสมรรถนะการเสริมสร้างครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเด็กปฐมวัย ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ จะมีคุณค่าอย่างยิ่งในการใช้เป็นข้อมูลสำหรับสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นแหล่งพัฒนาบัณฑิตผู้ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานเป็นครูปฐมวัย และเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูปฐมวัย ให้มีการเตรียมความพร้อมก่อนที่จะทำงานกับเด็กปฐมวัยต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1: การปฐมนิเทศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลัก (Scott, 2006)

สมมติฐานที่ 2: การปฐมนิเทศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในงาน (Farias, Farias & Fairfield, 2010; Comadena, Hunt & Simonds, 2007; Scott, 2006; Lea, Stephenson & Troy, 2003)

สมมติฐานที่ 3: การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลัก (Kim & Tan, 2011; Palmer, 2006a, 2006b; Appleton; Boritz & Carnaghan, 2003; Appleton; Shallcross & Spink, 2002; Watters & Ginn, 2000; Nott & Wellington, 1997; Parry, 1996; Spencer, 1993; Boyatzis, 1982)

สมมติฐานที่ 4: การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในงาน (Kim & Tan, 2011; Clipa & Ignat, 2010; Palmer, 2006a, 2006b; Appleton; Boritz & Carnaghan, 2003; Appleton; Shallcross & Spink, 2002; Watters & Ginn, 2000; Nott & Wellington, 1997; Parry, 1996; Spencer, 1993; Boyatzis, 1982)

สมมติฐานที่ 5: การพัฒนามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลัก (Nuntapanich; Slaughter, 2011; Clipa & Ignat, 2010; Boritz & Carnaghan, 2003; Winston & Dunkley, 2002; Parry, 1996; Huselid, 1995; Spencer & Spencer, 1993; Edwards; Wright & McMahan, 1992; Boyatzis, 1982)

สมมติฐานที่ 6: การพัฒนามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในงาน (Nuntapanich, 2011; Clipa & Ignat, 2010; Boritz & Carnaghan, 2003; Winston & Dunkley, 2002; Parry, 1996; Huselid, 1995; Spencer & Spencer, 1993; Edwards; Wright & McMahan, 1992; Boyatzis, 1982)

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุอิทธิพลทางตรง/อ้อม และทำให้ทราบว่าปัจจัยใดที่มีผลมากที่สุด/น้อยที่สุดต่อสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พิจารณาจาก Factor loading)

2. ตัวแบบนำไปกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 35,464 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage-Sampling) ทำการศึกษาในกลุ่มครูปฐมวัยที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั่วประเทศ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้กฎที่ Schumacker & Lomax (1996, อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ซึ่งได้เสนอให้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล 10-20 คน ต่อตัวแปร ในการวิจัย 1 ตัวแปร การวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 คน ต่อ 1 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้มีทั้งสิ้น 20 ตัวแปร กลุ่มตัวอย่างจึงควรมีอย่างน้อยเท่ากับ 400 ตัวอย่าง แต่เนื่องจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเป็นการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่สามารถนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลเท่านั้น อีกทั้งจำนวนประชากรที่เป็นครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวนมาก ดังนั้น เพื่อความเป็นตัวแทนที่ดีมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 450 ตัวอย่าง และเพื่อให้ครอบคลุมแบบสอบถามที่ขาดความสมบูรณ์หรือสูญหายไปหรือไม่ตอบกลับมา ผู้วิจัยจึงได้กำหนดการเก็บตัวอย่างเพิ่มขึ้นจากขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้อีกร้อยละ 30 จึงคำนวณขนาดตัวอย่างได้ $450 + (450 \times 0.3) = 585$ ตัวอย่าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงจะเก็บตัวอย่างในการศึกษานี้อย่างน้อย จำนวน 585 ตัวอย่าง แต่อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวนทั้งหมด 462 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 78.97 โดยมีขั้นตอนการเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ชั้นที่ 1 จัดแบ่งประชากรทั้งหมด จำนวน 35,464 คน เป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามพื้นที่ได้ 5 ชั้นภูมิ ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก และภาคใต้ ชั้นที่ 2 ในแต่ละ

ภาคมีจำนวนครูปฐมวัยไม่เท่ากัน ผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรครูปฐมวัยของแต่ละชั้นภูมิ โดยคำนวณประชากรของแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วนประชากรของแต่ละชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วนกับจำนวนครูปฐมวัยทั้งหมดในชั้นภูมินั้น (Proportional Stratified Sampling) ดังนั้น จำนวนตัวอย่างในภาคเหนือ เท่ากับ 76 ตัวอย่าง จำนวนตัวอย่างในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเท่ากับ 184 ตัวอย่าง จำนวนตัวอย่างในภาคกลางเท่ากับ 55 ตัวอย่าง จำนวนตัวอย่างในภาคตะวันออกเท่ากับ 25 ตัวอย่าง จำนวนตัวอย่างในภาคใต้เท่ากับ 56 ตัวอย่าง ชั้นที่ 3 ทำการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากรายชื่อครูปฐมวัยที่เลือกไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเรื่อง “การพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” เป็นเครื่องมือในการวิจัย แบบสอบถามมีทั้งหมด 7 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สมรรถนะหลักของครูปฐมวัย ตอนที่ 3 สมรรถนะในงานของครูปฐมวัย ตอนที่ 4 การปฐมนิเทศของครูปฐมวัย ตอนที่ 5 การฝึกอบรมของครูปฐมวัย ตอนที่ 6 การพัฒนาของครูปฐมวัย และตอนที่ 7 ข้อเสนอแนะของครูปฐมวัย โดยข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปรทุกตัวได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม ดังนั้น เนื้อหาในแบบสอบถามจะครอบคลุมแนวคิดต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อให้ตรงประเด็นและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุง แก้ไขในเบื้องต้น ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และ สมมติฐานของการวิจัย รวมทั้งตรวจสอบเนื้อหา ของแบบสอบถามให้สามารถเป็นเครื่องมือในการ วัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ในแบบสอบถาม ซึ่งมีรายชื่อดังนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เหม ทองชัย ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐจวน ประวัติเมือง ดร.สิทธิพร เอี่ยมเสน ดร.สุทธิพรรณ อีระพงศ์ ดร.ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ และ ดร.สิรินธร สิ้นจินดาวงศ์

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความตรง เชิงเนื้อหา หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาถึงความ สอดคล้องของแต่ละข้อคำถามกับสาระตามคำ นิยามและกรอบแนวคิดทฤษฎี นอกจากนี้ยัง พิจารณาความถูกต้องชัดเจน และความเหมาะสม ของภาษาที่ใช้ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ โดยใช้ เกณฑ์กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 3 ระดับ ดังนี้

+1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อ คำถามนั้นๆ

0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจกับข้อ คำถามนั้นๆ

-1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วยกับ ข้อคำถามนั้นๆ

จากนั้นนำความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญใน แต่ละข้อคำถามมาคำนวณเพื่อหาค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC) เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินความสอดคล้อง กันเป็นรายข้อคำถามมีค่า IOC ไม่น้อยกว่า 0.5 ถือว่าข้อคำถามนั้นนำไปใช้ได้ (พรพรณี สิกิจวัฒน์, 2550)

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของ ข้อคำถามในชุดแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่ามีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.98 แสดงว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นผ่านเกณฑ์ความ ตรงเชิงเนื้อหา

การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับแก้ไขแล้วไป ทดลองใช้ (Try Out) กับครูปฐมวัยที่เป็นประชากร แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ตัวอย่าง นำผลมาวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือ ของเครื่องมือ โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทำการหา ค่าความน่าเชื่อถือของตัวแปรแต่ละตัว วิธีการ ของครอนบาค เป็นการทดสอบความเชื่อถือได้ โดยใช้เครื่องมือวิจัย 1 ชุดเก็บข้อมูลจากกลุ่มที่ได้ รับการทดสอบครั้งเดียวโดยใช้เกณฑ์ 0.8 ขึ้นไป (สิน พันธุ์พินิจ, 2551: 191-193) ผลการทดสอบ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่าตัวแปร ทุกตัวมีความน่าเชื่อถือในการวัดค่อนข้างสูง เท่ากับ 0.98 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนข้อคำถามและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ที่	ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม	ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ	5	-
2	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	6	0.90
3	การบริการที่ดี	3	0.84
4	การพัฒนาตนเอง	6	0.91
5	การทำงานเป็นทีม	6	0.96
6	การจัดการเรียนรู้	6	0.90
7	การพัฒนาผู้เรียน	6	0.96
8	การบริหารจัดการชั้นเรียน	6	0.94
9	การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการวิจัย	7	0.91
10	การสร้างความร่วมมือกับชุมชน	4	0.92
11	จิตสำนึกความเป็นครู	6	0.92
12	องค์กร	6	0.95
13	บุคคล	2	0.88
14	ภาระงาน	3	0.94
15	การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน	2	0.81
16	การฝึกอบรมในสถานที่ทำงาน	6	0.88
17	การหมุนเวียนงาน	6	0.91
18	การสอนงาน	6	0.92
19	การใช้กรณีศึกษา	3	0.94
20	การศึกษา	5	0.95
แบบสอบถามทั้งหมด		95	0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ LISREL วิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (X^2) องศาอิสระ (df) ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (X^2/df) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) ดัชนีวัดระดับ

ความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการทดสอบตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เป็นการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนกันระหว่างข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามกับตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้จากการทบทวนวรรณกรรม โดยการประเมินดัชนีแสดงความสอดคล้อง/กลมกลืนของโมเดล (Goodness-of-fit statistics) ด้วยดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืน

ผู้วิจัยได้ปรับตัวแบบให้มีความสอดคล้องกลมกลืนมากขึ้น โดยผู้วิจัยได้ปรับให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่ตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันได้ โดยในการปรับตัวแบบจะพิจารณาข้อเสนอแนะจากโปรแกรมหรือดัชนีปรับตัวแบบ (Model Modification Indices: MI) และค่าการเปลี่ยนแปลงพารามิเตอร์ที่คาดหวังมาตรฐาน (Standardized Expected Parameter Change: SEPC) จนได้ตัวแบบที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ตัวแบบที่ปรับแล้วมีค่าสถิติไค-สแควร์เท่ากับ 236.47, $df = 122$ ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพันธ์ (X^2/df) มีค่า 1.93 GFI เท่ากับ 0.95 AGFI เท่ากับ 0.92 และ RMSEA เท่ากับ 0.04 ซึ่งดัชนีดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด (Joreskog & Sorbom, 1996) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติความสอดคล้องของตัวแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
X^2/df	<2	236.47/ 122=1.93	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$\leq .05$	0.04	ผ่านเกณฑ์
GIF	>.90	0.95	ผ่านเกณฑ์
AGFI	>.90	0.92	ผ่านเกณฑ์

2. ผลการประเมินค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว คำน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และค่าสถิติทดสอบที (t-test) ในสมการโครงสร้าง

ภายหลังจากที่ตัวแบบสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว เพื่อให้ได้สารสนเทศในการอธิบายผลการวิจัยเพิ่มขึ้น จึงมีการประเมินความสามารถของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในตัวแบบ โดยพิจารณาจากความมีนัยสำคัญของน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ประเมินค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ และความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงที่ศึกษา เนื่องจากเมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในคราวเดียวกันทั้งหมด ตัวแปรต่างๆ ในตัวแบบจะส่งอิทธิพลถึงกันทำให้ค่าต่างๆ ที่ได้จากการประเมินตัวแบบการวัดโดยอิสระจากตัวแปรอื่นๆ เปลี่ยนแปลงไป ผลการประเมินค่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงแต่ละตัว ในตัวแบบสมการโครงสร้าง ดังตารางที่ 3 และแผนภาพที่ 1

ตารางที่ 3 ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว คำน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และค่าสถิติทดสอบที (t-test)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	R ²	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	ความคลาดเคลื่อนจากการวัด	t-value
ORI	x1	82	0.50	0.02	22.92
	x2	58	0.47	0.03	18.58
	x3	79	0.51	0.02	22.03
TRI	x4	59	0.50	0.03	17.58
	x5	75	0.51	0.03	20.40
DEV	x6	31	0.34	0.03	12.06
	x7	44	0.39	0.03	15.36
	x8	47	0.38	0.02	15.78
	x9	55	0.42	0.02	17.09
COC	y1	71	0.44	-	-
	y2	63	0.44	0.02	19.60
	y3	72	0.44	0.02	21.48
	y4	47	0.44	0.03	15.81
JOC	y5	61	0.39	-	-
	y6	63	0.42	0.02	18.37
	y7	72	0.45	0.02	19.70
	y8	70	0.41	0.02	19.52
	y9	59	0.42	0.03	15.72
	y10	63	0.44	0.03	15.33

จากตารางที่ 3 พบว่าตัวแปรแฝงภายนอกการปฐมนิเทศ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ องค์กร บุคคล และภาระงาน โดยค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 58-82 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความเที่ยงมากที่สุดคือ องค์กร ได้ร้อยละ 82 คำน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 0.47-0.51 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ภาระงาน

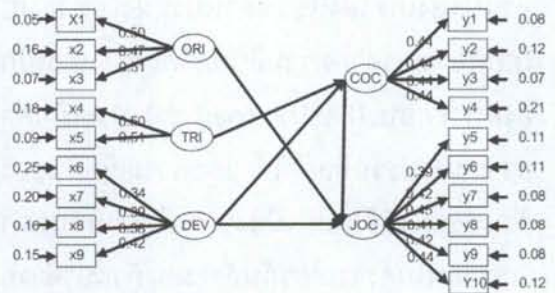
ตัวแปรแฝงภายนอก การฝึกอบรม ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน และการฝึกอบรมในสถานที่ทำงาน โดยค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 59-75 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความเที่ยงมากที่สุดคือ การฝึกอบรมในสถานที่ทำงาน ได้ร้อยละ 75 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 0.50-0.51 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ การฝึกอบรมในสถานที่ทำงาน

ตัวแปรแฝงภายนอก การพัฒนา ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การหมุนเวียนงาน การสอนงาน การใช้กรณีศึกษา และการศึกษา โดยค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 31-55 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความเที่ยงมากที่สุดคือ การศึกษา ได้ร้อยละ 55 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 0.34-0.42 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ การศึกษา

ตัวแปรแฝงภายใน สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม โดยค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 47-72 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความเที่ยงมากที่สุดคือ การพัฒนาตนเอง ได้ร้อยละ 72 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

มาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าเท่ากับ 0.44 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากัน

ตัวแปรแฝงภายใน สมรรถนะในงาน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร คือ การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์การสังเคราะห์และการวิจัย การสร้างความร่วมมือกับชุมชน และจิตสำนึกความเป็นครู โดยค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 51-72 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความเที่ยงมากที่สุดคือ การบริหารจัดการชั้นเรียน ได้ร้อยละ 72 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 0.39-0.45 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ การบริหารจัดการชั้นเรียน



Chi-Square=236.47, df=122, p-value=0.0000, RMSEA=0.045

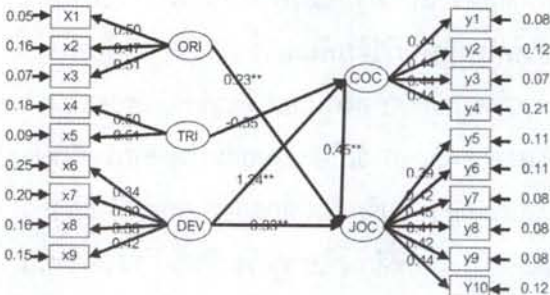
แผนภาพที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงและค่าความคลาดเคลื่อนจากการวัดในตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนา สมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม

สมรรถนะหลักได้รับอิทธิพลทางตรงจากการพัฒนา รองลงมาคือ การฝึกอบรม โดยการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักในทางผกผัน ตัวแปรเชิงสาเหตุทั้งหมดนี้อธิบายสมรรถนะหลักได้ร้อยละ 64 ส่วนสมรรถนะในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากสมรรถนะหลัก รองลงมาคือ การพัฒนา และการปฐมนิเทศ และสมรรถนะในงานยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการพัฒนา รองลงมาคือ การฝึกอบรม โดยการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อสมรรถนะในงานในทางผกผัน ตัวแปรเชิงสาเหตุทั้งหมดนี้อธิบายสมรรถนะในงานได้ร้อยละ 80

4. ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการเสริมสร้างสมรรถนะ

ตัวแบบสมการโครงสร้างการสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่ผ่านมา มีลักษณะตัวแบบตามสมมติฐานการวิจัย แต่หลังจากปรับแต่งตัวแบบให้เหมาะสมสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว จะได้ตัวแบบสมการโครงสร้างใหม่ ซึ่งเป็นตัวแบบที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์) ดังแผนภาพ



Chi-Square=236.47, df=122, p-value=0.0000, RMSEA=0.045

อภิปรายผล

การศึกษานี้เป็นการศึกษาการพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะที่ผู้วิจัยได้พัฒนาตัวแบบที่สมบูรณ์มากขึ้น ซึ่งยังไม่มีรายงานการศึกษามาก่อน จึงถือว่าเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ เนื่องจากปัจจุบันนี้ยังไม่มีรายงานตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป การพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พัฒนาขึ้นนี้ ผู้บริหารสามารถใช้ประโยชน์ในการปรับเปลี่ยนนโยบายและกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ สามารถจัดโครงการหรือโปรแกรมที่ทำให้ครูปฐมวัยมีการเสริมสร้างสมรรถนะ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อทั้งองค์กรและครูปฐมวัย

การศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะเป็นเรื่องที่วงการการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ความสนใจ รายงานการศึกษาส่วนใหญ่เป็นรายงานการศึกษาถึงทัศนคติ ความพึงพอใจ ความคิดเห็นระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวกับกับสมรรถนะและเป็นการแยกศึกษาในประเด็นต่างๆ เท่านั้น ยังไม่มีรายงานการศึกษาตัวแบบที่ครอบคลุมตัวแปรที่เกี่ยวข้องครบถ้วน เช่นการศึกษานี้ การพัฒนาตัวแบบที่นำเสนอในการศึกษานี้จึงน่าจะเป็นตัวแบบที่มีคุณค่าทางวิชาการมากขึ้นต่อวงการการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในประเทศไทยที่ยังไม่มีรายงานการศึกษามาก่อน

1. การพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่าตัวแบบสมการโครงสร้างระหว่างการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนา สมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือว่าเป็นตัวแบบที่มีคุณภาพสูง เนื่องจากมีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบตัวแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการประเมินความสามารถของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงทุกตัวในตัวแบบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า

ผลการประเมินอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการเสริมสร้างสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้เกือบทั้งหมด ยกเว้นสมมติฐานที่ 1 การปฐมนิเทศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลัก สมมติฐานที่ 3 การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลัก สมมติฐานที่ 4 การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในงาน

แต่ผลการศึกษากลับพบว่าอิทธิพลของการฝึกอบรมกลับส่งผลต่อสมรรถนะหลักในทางผกผัน ซึ่งแตกต่างจากรายงานการศึกษาที่ผ่านมาที่ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาจากต่างประเทศ ซึ่งมีบริบทและวัฒนธรรมแตกต่างจากประเทศไทย ค่านิยมและทัศนคติที่แตกต่างกันระหว่างแต่ละประเทศจึงอาจส่งผลให้วัฒนธรรมการทำงานแตกต่างกัน (Hofstede, 1984) นอกจากนี้

รายงานการศึกษาที่ผ่านมาส่วนใหญ่ทำการศึกษาในกลุ่มพนักงานวิชาชีพอื่นๆ ซึ่งมีระบบการทำงานและกระบวนการทำงานแตกต่างจากครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อค้นพบจากข้อมูลเชิงประจักษ์อีกประการหนึ่ง คือ สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในงาน นั่นคือ สมรรถนะหลักเป็นทักษะและคุณลักษณะร่วมที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน สมรรถนะหลักยังเป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสมรรถนะหลักนี้จะยังส่งผลต่อสมรรถนะในงาน เพราะสมรรถนะในงานเป็นสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานในแต่ละด้านที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น และยังเป็น การสนับสนุนให้ทุกคนในองค์กรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายวางไว้ (Northey, Jr., 2011; Reimers, 2009) ดังนั้น ถึงแม้ว่าสมรรถนะหลักจะมีไม่มาก แต่ก็อาจส่งผลกระทบต่อกัน ทำให้สมรรถนะหลักกระทบต่อสมรรถนะในงานได้

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ผลการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลที่ไม่สอดคล้องอาจเนื่องจากกลุ่มประชากรที่ศึกษาเป็นกลุ่มครูปฐมวัย ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มประชากรในต่างประเทศที่ศึกษาในกลุ่มวิชาชีพอื่น นอกจากนั้น วัฒนธรรมการทำงานของไทยยังแตกต่างจากวัฒนธรรมการทำงานของต่างประเทศ

2. อิทธิพลของตัวแปรในตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมจากตัวแปรเชิงสาเหตุต่อตัวแปรผลของการศึกษานี้ พบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

ในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น หากผู้บริหารต้องการเพิ่มสมรรถนะแก่ครูปฐมวัย ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำได้โดยการกำหนดนโยบายและมาตรการต่างๆ ในการลดการฝึกอบรม (ได้แก่ การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน และการฝึกอบรมในสถานที่ทำงาน) และเพิ่มการพัฒนา (ได้แก่ การหมุนเวียนงาน การสอนงาน การใช้กรณีศึกษา และการศึกษา) ให้แก่ครูปฐมวัย ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะหลักได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากการพัฒนา ดังนั้น การเพิ่มการพัฒนาจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยเพิ่มสมรรถนะหลักของครูปฐมวัย โดยเฉพาะการศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่มีน้ำหนักมากที่สุด รองลงมาคือ การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และ การใช้กรณีศึกษา

สมรรถนะในงานได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากสมรรถนะหลัก ดังนั้นการเพิ่มสมรรถนะหลัก (ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม) จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยเพิ่มสมรรถนะในงานของครูปฐมวัย สมรรถนะหลักทั้ง 4 ด้านเป็นปัจจัยที่มีน้ำหนักเท่ากัน

ข้อเสนอแนะ

จากการที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ครูปฐมวัยควรรู้เรื่องอาคาร สถานที่ ห้องเรียน นโยบายในการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติงาน แนวการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กฎและระเบียบต่างๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคคล ครูปฐมวัยควรรู้จักและเข้าใจผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านภาระงาน ครูปฐมวัยควรรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติตนเมื่อเกิดปัญหาหรือต้องการความร่วมมือหรือความช่วยเหลือ และควรรู้เกี่ยวกับลักษณะงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2. การฝึกอบรม แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน ครูปฐมวัยควรได้รับการฝึกอบรม ชี้นำ ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ เทคนิค ทักษะคติเกี่ยวกับงาน และได้รับการจัดฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงานภายใต้การควบคุมของวิทยากร ด้านการฝึกอบรมในสถานที่ทำงาน ครูปฐมวัยควรได้รับการฝึกอบรมในงานหรือฝึกอบรมระหว่างการทำงานจริงที่จัดขึ้นในสถานที่ทำงาน ฝึกอบรมเฉพาะงานที่ต้องปฏิบัติภายใต้สถานการณ์จริง ทำงานตามปกติแล้วมีผู้ชำนาญงานคอยกำกับดูแลให้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง ได้รับการอธิบายหรือสาธิตเพิ่มเติมจากผู้ชำนาญงาน

ได้รับการฝึกปฏิบัติงานของตนเองเป็นหลัก และควรได้รับการปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงาน

3. การพัฒนา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการหมุนเวียนงาน ครูปฐมวัยควรได้สับเปลี่ยน/หมุนเวียนปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การปฏิบัติระหว่างกัน ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ที่กว้างขวางในงานที่หลากหลาย เข้าใจถึงลักษณะงานใหม่ที่ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน รู้ถึงช่วงเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการหมุนเวียนงาน ด้านการสอนงาน ครูปฐมวัยควรได้รับการช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ และให้โอกาสในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้รับการสอนงานจากหัวหน้างานให้เกิดความเข้าใจงาน มีความชำนาญ และสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง การสอนงานทำให้ได้เรียนรู้ การสอนงานทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ได้รับการถ่ายทอดงานและเทคนิคการปฏิบัติงาน มีความรู้ในการทำงานที่ถูกต้อง ด้านการใช้กรณีศึกษา ครูปฐมวัยควรใช้รายละเอียดข้อมูลและสภาพปัญหาในกรณีศึกษา ประกอบการคิดและใช้วิจารณญาณปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการคิดอย่างสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกรณีศึกษา ใช้หลักการแนวคิดที่ได้เรียนรู้จากกรณีศึกษาไปปรับเปลี่ยนให้เป็นความคิดความเข้าใจที่เป็นรูปธรรม ด้านการศึกษา ครูปฐมวัยควรมีความรู้ ความสามารถและมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็น มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคม มีความพร้อมที่จะประกอบการงานอาชีพ เพราะการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญของชีวิต และเป็นปัจจัยที่จะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ด้านของชีวิต

4. สมรรถนะหลัก แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ครูปฐมวัยควรวางแผนการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน ยึดหลักการประหยัดในการปฏิบัติงาน นำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ครูปฐมวัยควรศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ จัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการ ตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ครูปฐมวัยควรวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เลือกวิธีพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับจุดเด่น จุดด้อย เลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเหมาะสม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน นำและผลิตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน แสวงหา พิจารณา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะตลอดเวลา ด้านการทำงานเป็นทีม ครูปฐมวัยควรมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับข้อตกลงของทีมงาน เต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบงานตามบทบาทหน้าที่ สนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่อง ให้เกียรติผู้อื่น ในโอกาสที่เหมาะสม

5. สมรรถนะในงาน แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ครูปฐมวัยควรสร้าง/พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น นำหลักสูตรสถานศึกษาหรือหลักสูตรท้องถิ่นไปใช้ให้บรรลุจุดประสงค์ นำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

รู้เรื่องราวเกี่ยวกับเด็กปฐมวัย รู้เรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลและสถานที่แวดล้อมเด็กปฐมวัย จัดทำแผนการเรียนรู้ได้อย่างมีระบบโดยมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน ด้านการพัฒนาผู้เรียน ครูปฐมวัยควรจัดหรือสอดแทรกคุณธรรม/จริยธรรมได้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ จัดกิจกรรมให้เด็กปฐมวัยดูแลตนเองด้านสุขภาพกายและจิตเพื่อการดำรงชีวิตที่ดี จัดกิจกรรมให้เด็กปฐมวัยได้ฝึกแก้ปัญหาชีวิตประจำวัน จัดกิจกรรมให้เด็กปฐมวัยอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ในสังคม ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ครูปฐมวัยควรจัดมุมประสบการณ์และสื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่เด็กปฐมวัย จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยเรียนรู้อย่างมีความสุข จัดทำข้อมูลสารสนเทศของเด็กปฐมวัยเป็นรายบุคคล นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน นำข้อมูลจากฐานข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการชั้นเรียน จัดกิจกรรมให้เด็กปฐมวัยมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงสำหรับใช้ร่วมกัน ด้านการวิเคราะห์การสังเคราะห์และการวิจัย ครูปฐมวัยควรวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อการจัดการเรียนรู้ บูรณาการความรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตประจำวัน เขียนรายงานทางวิชาการ รู้และเข้าใจในระเบียบวิธีวิจัย ด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ครูปฐมวัยควรประสานให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดกิจกรรมเพื่อบริการชุมชนให้เข้ามาใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

เป็นแหล่งเรียนรู้และสนทนาการ ร่วมมือกับชุมชน เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม ร่วมมือกับชุมชนเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาเกี่ยวกับเด็กปฐมวัย ด้านจิตสำนึกความเป็นครู ครูปฐมวัยควรดูแลเด็กปฐมวัยอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเด็กปฐมวัย มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย ใช้คำพูดเชิงบวกกับเด็กปฐมวัย ตอบสนองความต้องการของเด็กปฐมวัยอย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กปฐมวัย ผู้ปกครอง และครูคนอื่น

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความเมตตาและกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ๋อัน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุบิน ยุระรัช อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้โอกาสผู้วิจัยได้เรียนรู้และรับเอาประสบการณ์ที่แสวงหาด้วยตนเองโดยลำพังได้ยาก การได้เรียนรู้และฝึกตนเองเพื่อการเป็นนักวิจัยครั้งนี้จึงมีคุณค่าสูงยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ณัฐพันธ์ เผ่าพันธ์ ผศ.ดร.วิจิต อุ๋อัน ผศ.ดร.สุบิน ยุระรัช ดร.นรพล จินันท์เดช ดร.อดิศักดิ์ จันทรประภาเลิศ และ ดร.อนุพงศ์ อวิรุทธา คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ท่านให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลงได้ในเวลาที่เหมาะสม

ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์และการให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนของการวิจัย ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เหม ทองชัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐจวน ประวัตติเมื่อง ดร.สิทธิพร เอี่ยมเสน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพรธณ อีรพงศ์ ดร. ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ และดร.สิรินธร สินจินดาวงศ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านไว้เป็นอย่างสูง

ในกระบวนการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีโอกาส พบปะแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับ เพื่อนร่วมวิชาชีพมากมายทั้งในที่ทำงาน เพื่อน นักศึกษาร่วมรุ่นและต่างรุ่น และเพื่อนนักศึกษา จากมหาวิทยาลัยอื่นอีกหลายแห่ง ทุกคนล้วนเป็น กัลยาณมิตรและต่างเป็นพลังเสริมซึ่งกันและกัน

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จะสำเร็จลงไม่ได้ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจาก ครูปฐมวัยทั้งที่เป็นการตอบแบบสอบถาม การ ให้สัมภาษณ์ และอื่นๆ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ในความร่วมมือที่ทุกท่านได้มอบให้กับงานวิจัยนี้

ทั้งที่บ้านและที่ทำงานของผู้วิจัยล้วนมีส่วนเกื้อกูลความสำเร็จในงานวิจัยครั้งนี้ จึงขอ ขอบขอบคุณพ่อคุณแม่ คือ นายสมเกียรติ ทรัพย์-

ไพบุลย์ และนางวรรณมา วงศ์ฤทธิ์ ที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนในทุกๆ เรื่อง ขอขอบคุณสามี นาย วันเฉลิม มโนเวทพันธ์ ที่เข้าใจ เห็นใจ และให้กำลังใจ และบุคคลสำคัญที่สุดที่เป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัย ตั้งใจและทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ ลงได้ ก็คือ ลูกสาวคนเดียวของผู้วิจัย นั่นคือ ทับทิม ด.ญ.มณีนุชชีญา มโนเวทพันธ์ และขอขอบคุณ เพื่อนร่วมงานทุกท่านที่ให้การดูแลช่วยเหลือใน ทุกๆ เรื่องเพื่อให้เกิดการศึกษาต่อและการทำงานใน หน้าที่ของผู้วิจัยมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่าง มีนัยสำคัญ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ มหาวิทยาลัย ศรีปทุม ทุกท่านที่เป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาการ ให้กับผู้วิจัยทั้งทางตรงและทางอ้อม และขอขอบ พระคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ได้จัดทุน สนับสนุนการศึกษาและการทำวิจัยเรื่องนี้้อย่าง เหมาะสมด้วยเป้าหมายที่จะให้ผลงานวิจัยมีคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ชัชวาลย์ ทัดศิวิชัย. (2554). สมรรถนะกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์: แนวคิดและบริบท. สืบค้นเมื่อ 18 เมษายน 2555, จาก http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1288&pageid=12&read=true&count=true.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น LISREL: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจวรรณ กี่สุขพันธ์. 2551. “รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ใช้สำหรับพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย.” วิทยานิพนธ์การจัดการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาการจัดการการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- แผนและงบประมาณทางการศึกษาท้องถิ่น, ส่วน. 2551. สถิติข้อมูลการศึกษาท้องถิ่นโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีการศึกษา 2550. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- พรธณี สীগิจวัฒน์. 2550. วิธีการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. 2550. รายงานผลการวิจัย เรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กรม. 2551. แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2551-2554). กรุงเทพมหานคร: ส่วนแผนและงบประมาณทางการศึกษาท้องถิ่น.
- Appleton K. 2002. “Science activities that work: Perceptions of primary school teachers”. *Research in Science Education*. 32(3). 393–410.
- Appleton K. 2003. “How do beginning primary school teachers cope with science? Toward an understanding of science teaching practice”. *Research in Science Education*. 33(1). 1–25.
- Boritz, J. Efrim & Carnaghan, Carla A. 2003. Competency-based education and assessment for the accounting profession: a critical review. Retrieved January 16, 2008, from <http://proquest.umi.com/pqdweb/?index=110&did=348727471&SrchMode=1>.
- Boyatzis, R. E. 1982. *The competent manager: A model for effective performance*. Now York: John Wiley & Sons.

- Clipa, O. & Ignat A. A., 2010. "Pedagogical Competencies Development from Preservice to In-Service Training (needs Assessment for primary and preschool teachers)". **Educational Sciences Series**. 62(2). 52-58. Cochran-Smith M. & Lytle S. L. 2001, **Beyond certainty: Taking an inquiry stance on practice**. New York: Teachers College.
- Comadena M., Hunt S., & Simond, C. 2007. "The effects of teacher clarity, nonverbal immediacy, and caring on student motivation, affective and cognitive learning". **Communication Research Reports**. 24. 241-248.
- Edwards, D. J. 1992. Models of management development: functional and competency. Retrieved December 27, 2007, from <http://ieeexplore.ieee.org/search/srchabstract.jsp?arnumber=180555&is nu>.
- Farias G., Farias C. M., & Fairfield K. D. 2010. "Teacher as Judge or Partner: The Dilemma of Grades Versus Learning". **Journal of Education for Business**. 85. 336-342.
- Hofstede G. (1984). **Culture's consequences: International differences in work-related values**. Newbury Park London: SAGE Publications, Ltd.
- Huselid, M. A. 1995. "The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance". **Academy of Management Journal**. 38, 635-672.
- Kim M. & Tan A. L. 2011. "Rethinking Difficulties of Teaching Inquiry-Based Practical Work: Stories from elementary pre-service teachers". **International Journal of Science Education**. 33(4). 465-486.
- Lea S. J., Stephenson D., & Troy J. 2003. "Higher education students' attitudes to student-centred learning: Beyond "educational bulimia"?". **Studies in Higher Education**. 28. 321-334.
- Northey Jr, W. F. 2011. Competency, common ground, and challenges: response to the development of systemic therapy competencies for the UK. **Journal of Family Therapy**. 33(2). 144-152.
- Nott M. & Wellington J. 1997. Producing the evidence: Science teachers' initiations into practical work. **Research in Science Education**. 27(3). 395-409.

- Nuntapanich P. 2011. "Community Based Action Research Training to Strengthen Training Curriculum and Competency for University Researchers on the Aspect of Agricultural Community Development". **Australian Journal of Basic and Applied Sciences**. 5(5). 263-272.
- Palmer D. 2006a. "Sources of self-efficacy in a science methods course for primary teacher education students". **Research in Science Education**. 36(4). 337-353.
- Palmer D. 2006b. "Durability of changes in self-efficacy of preservice primary teachers". **International Journal of Science Education**. 28(6). 655-671.
- Parry S. R. 1996. The Quest for Competence. **Training Magazine**. 48-56.
- Reimers F. M. 2009. Global Competency. **Harvard International Review**. 30(4). 24-27.
- Scott M. 2006. "What New Teachers Really Need". **Educational Leadership**. 63(6). 66-69.
- Shallcross T. & Spink E. 2002. "How primary trainee teachers perceive the development of their own scientific knowledge: Links between confidence, content, and competence?". **International Journal of Science Education**. 24(12). 1293-1312.
- Slaughter M. 2011. "Success at Sun trust begins and ends with talent". **T+D**. 65(11). 38-42.
- Spencer L. M., Jr. & Spencer S. M. 1993. **Competency at work: model for superior performance**. New York: John Wiley & Sons.
- Walling B. & Lewis M. 2000. "Development of professional identity among professional development school pre-service teachers: Longitudinal and comparative analysis." **Action in Teacher Education**. 22(2A): 63-72.
- Watters J. & Ginns I. 2000. "Developing motivation to teach elementary science: Effect of collaborative and authentic learning practices in pre-service education". **Journal of Science Education**. 11(2). 301-321.
- Winston M. D. & Dunkley L. 2002. "Leadership Competencies for Academic Librarians: The Importance of Development and Fund-Raising." **College and Research Libraries**. 63(2): 171-182.
- Wright P. M. & McMahan G. C. 1992. Theoretical perspectives for shrm. **Journal of Management**. 215-247.