

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการผสมวิธีวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รูปแบบการวิจัยแบบ 2 ภาค (two phase design) โดยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่วนระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบการวิจัยและพัฒนา (R&D)

1. สถานที่ที่ใช้เป็นกรณีศึกษาในการวิจัย

สถานที่ที่ใช้เป็นกรณีศึกษาในการวิจัยนี้เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวน 1 แห่ง โดยมีเกณฑ์ในการเลือก ดังนี้

1.1 เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการศึกษา และยังสามารถที่จะพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่ง ๆ ขึ้นได้อีก

1.2 เป็นสถานศึกษาที่คณะผู้บริหารดำเนินการบริหารจัดการศึกษาด้วยความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศ และทุ่มเทในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง

1.3 เป็นสถานศึกษาที่มีพื้นที่ตั้งอยู่ในท้องที่ชุมชนเขตปริมณฑล ที่มีการผสมผสานระหว่างชุมชนเมืองและชุมชนชนบทเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของบุคลากรที่เข้ามามี ส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ในสถานศึกษา

1.4 เป็นสถานศึกษาที่คณะผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความยินดีในการให้ผู้วิจัยสามารถเข้าไปดำเนินการในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ตลอดระยะเวลาของการวิจัย และสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างละเอียดครอบคลุมในทุก ๆ ประเด็นที่ต้องการศึกษา

จากเกณฑ์ที่กำหนดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเลือกโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ซึ่งเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ 1 ประชาณิเวศน์ 3 ถนนสามัคคี ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในช่วงชั้นที่ 3 ถึงช่วงชั้นที่ 4 หรือชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 146 คน

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ จำนวน 146 คน จำแนกตามกลุ่มงานต่างๆที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยได้ 14 กลุ่ม ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย โดยจำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน/กลุ่มสาระการเรียนรู้	ครู	บุคลากรทางการศึกษา	รวม จำนวน
1. กลุ่มผู้บริหาร	-	21	21
2. กลุ่มบริหารงานวิชาการ	-	13	13
3. กลุ่มบริหารงานทั่วไป	-	13	13
4. กลุ่มบริหารงานบุคคลและงบประมาณ	-	12	12
5. กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน	-	20	20
6. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	8	-	8
7. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	13	-	13
8. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	6	-	6
9. กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	6	-	6
10. กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปศึกษา	4	-	4
11. กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี	7	-	7
12. กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	9	-	9
13. กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	10	-	10
14. กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4	-	4
รวม	67	79	146

ที่มา: โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ (2549)

3. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วางแผนและออกแบบกระบวนการดำเนินการวิจัยตามรูปแบบและวิธีการวิจัย โดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และการจัดการศึกษาในสถานศึกษาในลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.2 นำเสนอโครงการวิจัย และขออนุญาตดำเนินการวิจัยต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.3 ดำเนินการวิจัยตามกรอบแนวคิด รูปแบบ และขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อศึกษาสมรรถนะองค์กร (organization competency) สมรรถนะหลัก (core competency) และสมรรถนะในงาน (functional competency) และจัดทำตัวแบบสมรรถนะ (competency model) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการคณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะของสถานศึกษา จำนวน 28 คน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ (vision) ภารกิจ (mission) กลยุทธ์ (strategy) สมรรถนะองค์กร และสมรรถนะหลักของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบการวิเคราะห์สมรรถนะหลักจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา และแบบสรุปสมรรถนะหลักของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 146 คน เพื่อวิเคราะห์หาสมรรถนะในงาน จากคำอธิบายพรรณนางาน (job description) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้แบบการวิเคราะห์สมรรถนะในงานจากการพรรณนางาน หน้าที่หลักของงาน และแบบสรุปสมรรถนะในงานของสถานศึกษา ซึ่ง

ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาออกเป็น 14 กลุ่ม โดยจำแนกตามโครงสร้างการบริหารงาน ประเภทและภารกิจของงาน ดังนี้

- 1) กลุ่มผู้บริหารงาน
- 2) กลุ่มบริหารงานวิชาการ
- 3) กลุ่มบริหารงานทั่วไป
- 4) กลุ่มบริหารงานบุคคลและงบประมาณ
- 5) กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน
- 6) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
- 7) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ
- 8) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
- 9) กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
- 10) กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปศึกษา
- 11) กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
- 12) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
- 13) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 14) กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบความถูกต้อง ลำดับความสำคัญ และคัดเลือกสมรรถนะหลัก สมรรถนะในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เกณฑ์ความสอดคล้องของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ และความถี่ของการจัดลำดับความสำคัญ ในแต่ละสมรรถนะของกลุ่มงานต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำตัวแบบสมรรถนะ (competency model) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนนำไปใช้

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบการวิจัยและพัฒนา เพื่อการประเมิน สมรรถนะ ประสิทธิภาพขององค์กร ผลการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนการพัฒนา หลักสูตรการ พัฒนา และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย ขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดระดับความคาดหวังของสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยคณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะของสถานศึกษา ซึ่งแต่ละสมรรถนะได้อธิบายคำจำกัดความของสมรรถนะและตัวบ่งชี้ลักษณะพฤติกรรมในแต่ละระดับทั้ง 4 ระดับไว้เพื่อประกอบการกำหนดระดับความคาดหวัง คือ ระดับ 1, 2, 3 และ 4 ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินสมรรถนะตามที่เป็นจริงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 146 คนโดยจำแนกการประเมินตามกลุ่มงานต่างๆที่มีสมรรถนะในงานที่แตกต่างกัน โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะ เป็นการประเมินแบบรอบด้าน คือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และตนเอง ซึ่งแต่ละสมรรถนะได้อธิบายคำจำกัดความของสมรรถนะและตัวบ่งชี้ลักษณะพฤติกรรมในแต่ละระดับทั้ง 4 ระดับไว้เพื่อประกอบการประเมิน คือ ระดับ 1, 2, 3 และ 4 ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์หาช่องว่างสมรรถนะ (competency gap) หรือความแตกต่างของผลการประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะในงานตามที่คาดหวังและที่เป็นจริง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่ได้จากการประเมินแบบรอบด้านตามที่เป็นจริง โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตามที่เป็นจริงกับระดับความคาดหวัง

ขั้นตอนที่ 4 ประเมิน และวิเคราะห์หาประสิทธิผลขององค์กรในสถานศึกษาก่อนการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร ประชากรที่ใช้ในการประเมิน คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 146 คน โดยใช้แบบประเมินประสิทธิผลขององค์กรความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 5 รวบรวมข้อมูลผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาก่อนการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรโดยคณะกรรมการประเมินภายนอกจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวน 6 คนโดยใช้แบบประเมินมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ซึ่งเป็นแบบประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาตามสภาพจริง

ขั้นตอนที่ 6 จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 3 และจัดทำหลักสูตรการพัฒนา

สมรรถนะด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้ และฝึกอบรม โดยคณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะของสถานศึกษาได้ประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดชื่อวิชา หลักการแนวคิด วัตถุประสงค์ของหลักสูตร และวิทยากร หลังจากนั้นดำเนินการติดต่อวิทยากรเพื่อประสานงานด้านเนื้อหา กิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ และฝึกอบรม รวมทั้งกำหนดวัน เวลาในการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความถูกต้อง สมบูรณ์ และสอดคล้องกับเป้าหมายสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาตามแผน

ขั้นตอนที่ 7 นำหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 8 จัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 146 คน ตามหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้และฝึกอบรมตามวัน เวลาที่กำหนดในแผนพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนที่ 9 ประเมิน และวิเคราะห์หาสมรรถนะตามที่เป็นจริงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 146 คน โดยจำแนกการประเมินตามกลุ่มงานต่าง ๆ ที่มีสมรรถนะในงานที่แตกต่างกัน โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะเป็นการประเมินแบบรอบด้าน คือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และตนเองภายหลังการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร เช่นเดียวกับขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 10 ประเมิน และวิเคราะห์หาประสิทธิผลขององค์กรในสถานศึกษาภายหลังการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร ประชากรที่ใช้ในการประเมิน คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 146 คน โดยใช้แบบประเมินประสิทธิผลขององค์กรความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เช่นเดียวกับขั้นตอนที่ 4

ขั้นตอนที่ 11 รวบรวมข้อมูลผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาภายหลังการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรโดยคณะกรรมการประเมินภายนอกจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวน 6 คนโดยใช้แบบประเมินมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ซึ่งเป็นแบบประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาตามสภาพจริงเช่นเดียวกับขั้นตอนที่ 5

ขั้นตอนที่ 12 วิเคราะห์หาความแตกต่างของสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงาน ประสิทธิภาพขององค์กร ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษาภายหลังการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 13 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิภาพขององค์กร ภายหลังการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนที่ 14 วิเคราะห์หาตัวพยากรณ์ และสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะหลัก และ สมรรถนะในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ขององค์กร

3.4 นำผลการศึกษามาสรุป และอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ และสมมุติฐานของการวิจัย

3.5 เรียบเรียงรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

4.1 แบบประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงาน ผู้วิจัยปรับปรุงขึ้นจากแบบประเมิน สมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) และของอาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2548) ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ และสมรรถนะในงาน 3 สมรรถนะ โดยแต่ละ สมรรถนะได้อธิบายคำจำกัดความของสมรรถนะ และตัวบ่งชี้ลักษณะพฤติกรรมในแต่ละระดับทั้ง 4 ระดับไว้เพื่อประกอบการประเมิน คือ ระดับ 1, 2, 3 และ 4 ตามลำดับ

4.2 แบบประเมินประสิทธิผลขององค์กร ผู้วิจัยปรับปรุงขึ้นจากแบบประเมินความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ Michael J. Marquardt (2005 อ้างในบัณฑิตน์ วิจารย์, 2548) แบบ ประเมินนี้เป็นแบบประเมินคุณภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้านคือ 1) ด้านพลวัตแห่ง การเรียนรู้ 2) ด้านการปฏิรูปองค์กร 3) ด้านการเอื้ออำนาจ 4) ด้านการจัดการความรู้ และ

5) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีรายการประเมินแต่ละ 10 ข้อ รวมทั้งสิ้น 50 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 4	หมายถึง	ปฏิบัติทั่วทั้งสถานศึกษา
คะแนน 3	หมายถึง	ปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่
คะแนน 2	หมายถึง	ปฏิบัติพอสมควร
คะแนน 1	หมายถึง	ปฏิบัติน้อย หรือไม่ได้ปฏิบัติเลย

4.3 แบบประเมินมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) แบบประเมินนี้เป็นแบบประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาตามสภาพจริง โดยคณะกรรมการประเมินภายนอกจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน คือ 1) ด้านผู้เรียน 2) ด้านมาตรฐานด้านการเรียนการสอน 3) ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา และ 4) ด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีรายละเอียดตามมาตรฐานในแต่ละด้าน รวม 18 มาตรฐาน 84 ตัวบ่งชี้ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 4	หมายถึง	ปฏิบัติได้ระดับมากที่สุด
คะแนน 3	หมายถึง	ปฏิบัติได้ระดับมาก
คะแนน 2	หมายถึง	ปฏิบัติได้ระดับพอใช้
คะแนน 1	หมายถึง	ต้องปรับปรุงการปฏิบัติ

5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มีดังนี้

5.1 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบประเมินสมรรถนะหลักสมรรถนะในงาน และแบบประเมินประสิทธิผลขององค์กร ที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขก่อนนำเครื่องมือไปตรวจสอบคุณภาพต่อไป

5.2 นำเครื่องมือไปตรวจสอบคุณภาพเพื่อหาความตรงด้านเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ก) ตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of congruence: IOC) ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายข้อคำถาม โดยในแบบประเมินผู้วิจัยได้กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+ 1	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงด้านเนื้อหา
0	เมื่อไม่แน่ใจ
- 1	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงด้านเนื้อหา

นอกจากนี้ในแต่ละข้อคำถามจะมีคำถามปลายเปิดสำหรับผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยนำคะแนนที่ได้มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือพบว่า ข้อคำถามทุกข้อในแบบประเมินทั้ง 2 ฉบับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไปทุกข้อ โดยแบบประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานมีค่าดัชนีความสอดคล้องเฉลี่ยเท่ากับ 0.74 และแบบประเมินประสิทธิผลขององค์กรมีค่าดัชนีความสอดคล้องเฉลี่ย เท่ากับ 0.86

5.3 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้กับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสตรีรัตนบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่สถานศึกษาที่ใช้เป็นกรณีศึกษาในครั้งนี้จำนวน 42 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงาน เท่ากับ 0.92 และแบบประเมินประสิทธิผลขององค์กร เท่ากับ 0.96

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการผสมวิธีวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1. การวิจัยเชิงคุณภาพ

วิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยใช้วิธีวิเคราะห์เชิงพรรณนาจากข้อมูลที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ จากแบบวิเคราะห์สมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงาน จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยต่างๆ และจากข้อมูลของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำเป็นตัวแบบสมรรถนะ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ

2.1 วิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และประสิทธิผลขององค์กร ก่อนและหลังการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรจากแบบประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะในงาน และแบบประเมินประสิทธิผลขององค์กรตามลำดับ โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 วิเคราะห์หาช่องว่างสมรรถนะหรือความแตกต่างของผลการประเมิน สมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานตามที่คาดหวังและที่เป็นจริง โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานคือ ค่าเฉลี่ย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตามที่เป็นจริงที่ได้จากการประเมินแบบรอบด้าน โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตามที่เป็นจริงกับระดับความคาดหวังของอัตรากำลัง คงคาสวัสดิ์ (2548) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ถึง 4.00 มีค่าเท่ากับระดับความคาดหวัง 4

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 ถึง 3.50 มีค่าเท่ากับระดับความคาดหวัง 3

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 ถึง 2.50 มีค่าเท่ากับระดับความคาดหวัง 2

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.51 ถึง 1.50 มีค่าเท่ากับระดับความคาดหวัง 1

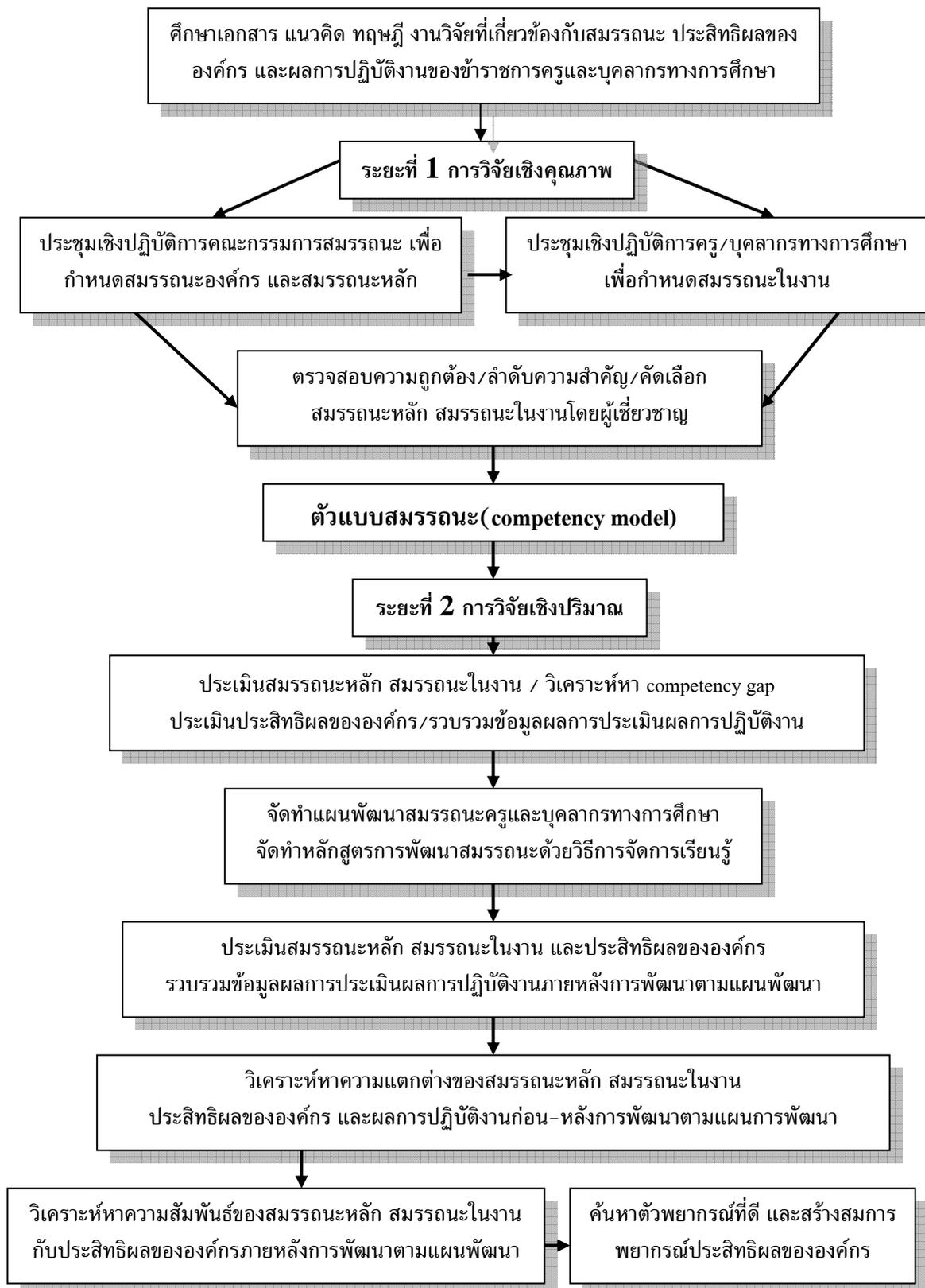
2.3 วิเคราะห์หาความแตกต่างของผลการประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อน และหลังการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test dependent) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 วิเคราะห์หาความแตกต่างของผลการประเมินประสิทธิผลขององค์กรก่อน และหลังการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test dependent) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

2.5 วิเคราะห์หาความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนและหลังการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรจากแบบประเมินมาตรฐานการศึกษา โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

2.6 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลัก สมรรถนะในงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กับประสิทธิผลขององค์กร ภายหลังจากพัฒนาตาม แผนพัฒนาบุคลากร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.7 ค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดและสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะหลัก และ สมรรถนะในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)



ภาพที่ 18 กระบวนการดำเนินการวิจัย

ตารางที่ 7 แผนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. ชั้นเตรียมการ		
1.1 ศึกษาแนวคิด/ทฤษฎี/หลักการ/เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ปีการศึกษา 2548	ผู้วิจัย
1.2 นำเสนอโครงการวิจัยและขออนุญาตดำเนินการต่อบัณฑิตวิทยาลัย	มีนาคม 2549	ผู้วิจัย
2. ชั้นดำเนินการ		
ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ		
2.1 จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาสมรรถนะสถานศึกษา	มีนาคม 2549	ผู้อำนวยการฯ
2.2 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการคณะกรรมการพัฒนาสมรรถนะสถานศึกษา	มีนาคม 2549	คณะกรรมการพัฒนา
2.3 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	พฤษภาคม 2549	สมรรถนะ
2.4 จัดทำตัวแบบสมรรถนะ (competency model)	พฤษภาคม 2549	สถานศึกษา
ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ		
2.5 ประเมินสมรรถนะหลัก/สมรรถนะในงานและวิเคราะห์หา competency gap ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	พฤษภาคม 2549	และ ผู้วิจัย
2.6 ประเมินประสิทธิผลขององค์กร/รวบรวมข้อมูลผลการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	พฤษภาคม 2549	
2.7 จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะ/หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะหลัก สมรรถนะในงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	พฤษภาคม 2549	
2.8 จัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะหลัก/สมรรถนะในงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนฯ ด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้และฝึกอบรม	มีนาคม 2549 ถึง กุมภาพันธ์ 2550	
2.9 ประเมินสมรรถนะหลัก/สมรรถนะในงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และประสิทธิผลองค์กรภายหลังการพัฒนาตามแผนการพัฒนา	กุมภาพันธ์ 2550	
3.10 รวบรวมข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายหลังการพัฒนาตามแผนการพัฒนา	กุมภาพันธ์ 2550	
3.11 วิเคราะห์หาความแตกต่างของสมรรถนะหลัก สมรรถนะในงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาและประสิทธิผลขององค์กรก่อนและหลังการพัฒนาตามแผนการพัฒนา	กุมภาพันธ์ 2550	ผู้วิจัย
3.12 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลัก/สมรรถนะในงานของครูและบุคลากรทางการศึกษากับประสิทธิผลขององค์กรภายหลังการพัฒนาตามแผนการพัฒนา	กุมภาพันธ์ 2550	ผู้วิจัย
3.13 ค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดี/สร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	กุมภาพันธ์ 2550	ผู้วิจัย
3. ชั้นสรุปและประเมินผล		
3.1 สรุป อภิปรายผล	มีนาคม 2550	ผู้วิจัย
3.2 รายงานผลการวิจัย	มีนาคม 2550	ผู้วิจัย

