

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้		
ผู้วิจัย	วัชรภรณ์ หุนตระกูล		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา วีรกุลเทวัญ	ที่ปรึกษาหลัก	
	รองศาสตราจารย์ น.พ.สมศักดิ์ สุทัศนวีรวิทย์	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต	สาขาวิชา	ภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ค้นหาสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พึ่งได้ 2) เพื่อพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พึ่งได้และ 3) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปปฏิบัติ การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการศึกษาตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ ด้วยเทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน ระยะที่ 2 กำหนดข้อรายการพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะโดยการสนทนากลุ่ม มีผู้เข้าร่วมสนทนา จำนวน 9 คน นำข้อรายการพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะสร้างแบบประเมินสมรรถนะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับและตรวจสอบความถูกต้อง โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน สร้างคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 วัตถุประสงค์ของการประเมินสมรรถนะ ส่วนที่ 2 คำแนะนำในการใช้คู่มือ ส่วนที่ 3 แบบประเมินสมรรถนะ ส่วนที่ 4 สรุปผลการประเมินสมรรถนะและแนวทางการพัฒนา ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ระยะที่ 3 ศึกษาความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปปฏิบัติ โดยหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานศูนย์พึ่งได้ จำนวน 46 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ประกอบด้วย 2 ด้าน จำนวน 20 สมรรถนะ ดังนี้

- 1.1 สมรรถนะทั่วไป จำนวน 14 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) ความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ของศูนย์พึ่งได้ 2) ความรู้เรื่องการจัดกิจกรรม 3) ความรู้เรื่องการตรวจร่างกาย 4) ความรู้เรื่องการบริหารข้อมูลการให้บริการ 5) ความรู้เรื่องการประเมินครอบครัว 6) ความรู้เรื่องการประเมินความปลอดภัยและการป้องกันการถูกกระทำซ้ำ 7) ความรู้เรื่องการประเมินความรุนแรงด้านจิตใจ 8) ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 9) ความรู้และทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้น 10) ความรู้การประสานงานเครือข่าย และการส่งต่อ 11) ความรู้เรื่องการทำงานของสหวิชาชีพ 12) ความรู้เรื่องการจัดการรายกรณี 13) ความรู้เรื่องการประชุมปรึกษารายกรณีและ

14) ความรู้เรื่องการป้องกันและการเฝ้าระวัง ความรุนแรงในชุมชน

1.2 สมรรถนะเฉพาะทาง จำนวน 6 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) ความรู้เรื่องกรอบคิดเรื่องอำนาจ 2) ความรู้เรื่องความเป็นเพศ หรือ เพศภาวะ 3) ความรู้เรื่องเพศวิถี 4) ความรู้เรื่องโครงสร้าง ความรุนแรงบนฐานความเป็นเพศ 5) ความรู้เรื่องลักษณะอาการของผู้ประสบความรุนแรงบนพื้นฐานความเป็นเพศและ 6) ความรู้และทักษะการให้การปรึกษาแบบฟื้นฟูอำนาจศักยภาพ

2. ผลการพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ เมื่อผ่านการตรวจสอบพบว่า คู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับสูง

3. ผลการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ ไปปฏิบัติ พบว่า คู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ อยู่ในระดับสูง

TITLE The Development of Personnel Competency Evaluation Manual of One Stop Crisis Centers

AUTHOR Watcharaporn Hoontanee

THESIS ADVISORS Assistant Professor Dr. Sunanta Viragoontavan Major Advisor
Associate Professor M.D. Somsak Suthutvoravut Co- advisor

DEGREE Doctor of Philosophy **MAJOR** Leadership for Professional Development

SCHOOL BuriramRajabhat University **YEAR** 2016

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to investigate the competency of the personnel of One Stop Crisis Centers (OSCCs), 2) to develop the manual of evaluation competency of OSCCs personnel, and 3) to check the possibility in implementing the manual. The research and development design employed was divided into 3 steps : 1) studying the OSCCs personnel competency using EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) technique with 17 experts; 2) identifying the items of competency behaviors using a focus group with nine participants participating and taking those items to establish competency evaluation with 4-rating scale. The three experts were invited to check the Index of Item-Objective Congruence (IOC). This IOC checking included 1) objectives, 2) guidelines for use, 3) evaluation form, and 4) the results of competency evaluation and guidelines to develop the evaluation. The manual of OSCCs personnel competency is mainly established. The five experts were officially invited to check the quality and appropriateness of the manual; and 3) checking the possibility in implementing the manual by 46 heads and staff of OSCCs.

The research findings were as follows:

1. The OSCC personnel competency included 2 domains and 20 competencies as follows:

1.1 Domain 1 was about basic competencies consisting of 14 competencies:

1) knowledge of the role and function of OSCC, 2) knowledge of obtaining a health history and screening, 3) knowledge of physical examination, 4) knowledge of data collection, 5) knowledge of family evaluation, 6) knowledge of safety and reevaluation, 7) knowledge of evaluation of mental

capacity, 8) knowledge relating to legislation, 9) knowledge of and skill for basic counseling, 10) knowledge of the coordinating and referral networks, 11) knowledge of interdisciplinary coordination, 12) knowledge of case management, 13) knowledge of case conference, and 14) knowledge of prevention and violence surveillance network.

1.2 Domain 2 was about specific competencies consisting of 6 competencies:

1) knowledge of the empowering framework, 2) knowledge of the gender, 3) knowledge of sexuality, 4) knowledge of gender-based violence, 5) knowledge of the characteristics of victims of gender - based violence, and 6) knowledge of and skill in empowering counseling.

2. The result of the development of personnel competency evaluation manual of OSCCs found that it was appropriate at a high level.

3. The possibility of implementation of the personnel competency evaluation manual of OSCCs was also at a high level.