



แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

วิทยานิพนธ์

ของ

ประหยัด สวัสดิ์พูน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

กรกฎาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



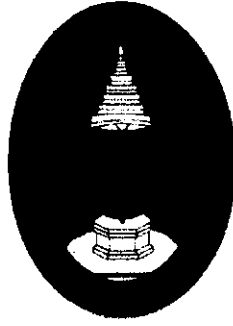
**GUIDELINES FOR IMPLEMENTATION OF CHILD
DEVELOPMENT CENTERS IN LOCAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
IN NANGRONG DISTRICT, BURIRAM PROVINCE**

Prayad Swadpoon

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program
in Leadership for Professional Development**

July 2017


Copyright of Buriram Rajabhat University





คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายประหยัด สวัสดิ์พูน
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

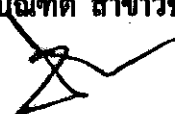

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. จุมพล วิเชียรศิลป์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิ่งแก้ว ปะติตังโง)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นลินทิพย์ ทิมพักัด)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ อีวัฒนา)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

วันที่..... เดือน 21 ก.ค. 2560 พ.ศ.....

ชื่อเรื่อง	แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์		
ชื่อผู้วิจัย	ประหยัด สวัสดิ์พูน		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ก้องแก้ว ปะติตังใจ	ที่ปรึกษาหลัก	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นลินทิพย์ พิมพักถัด	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	สาขาวิชา	ภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีที่พิมพ์ 2560		

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ 3) เพื่อประเมินแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มีขั้นตอนการวิจัย 4 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 25 แห่ง จากแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง คือ 1) จากเอกสารงานวิจัย 2) จากพหุกรณี (Multi - case Study) จำนวน 9 คน จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีผลการดำเนินงานดีเด่น (Best - Practice) จำนวน 3 แห่ง 3) จากกลุ่มตัวอย่าง 118 คน โดยสุ่มจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ข้อมูลในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้แบบสอบถามประมาณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 ขกร่าง แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการนำข้อมูลจากระยะที่ 1 ที่มีผลการแสดงความคิดเห็นต่ำสุด มาเป็นกรอบแนวทางในการร่าง

ระยะที่ 3 ตรวจสอบร่างแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 คน

ระยะที่ 4 ประเมินความเหมาะสมของแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยกระบวนการอิงผู้เชี่ยวชาญ

(Connoisseurship) จำนวน 30 คน

ผลการวิจัย พบว่า

1. จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอนางรองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณพบว่าภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านบุคลากรมีภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นความคิดเห็นในการปฏิบัติต่ำสุดของทั้ง 6 ด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ด้านบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 5) ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการสร้างและพัฒนาแนวทางการดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านบุคลากร สรุปผลได้ดังนี้ แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน ได้แก่ ศึกษาสภาพปัญหาสำรวจความต้องการสำรวจการโอนย้าย 2) ด้านการสรรหา ได้แก่ ประชาสัมพันธ์แต่งตั้งคณะกรรมการเกณฑ์การสรรหา 3) การบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ ประกาศชื่อผู้ได้รับคัดเลือก/ ขึ้นบัญชีควบคุมกำกับเจ้าหน้าที่กำหนดกรอบอัตรากำลังให้ชัดเจน 4) การประเมินและการพัฒนา ได้แก่ กำหนดเป้าหมายจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นต้น

3. ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินและพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด

TITLE Guidelines for Implementation of Child Development Centers in Local Administrative Organization in Nangrong District, Buriram Province

AUTHOR Prayad Swadpoon

THESIS ADVISORS Assistant Professor Dr. KingKaew Patitungkho Major Advisor
Assistant Professor Dr. Nalinthip Pimklat Co-advisor

DEGREE Doctor of Philosophy MAJOR Leadership for Professional Development

SCHOOL Buriram Rajabhat University YEAR 2017

ABSTRACT

The purposes of this mixed-method research were 1) to study guidelines for implementation of child development centers in local administrative organization in Nangrong District, Buriram Province, and 2) to evaluate these guidelines for implementation of child development centers in the research target. The research process was divided into four phases as follows:

Phase 1: The state of implementing 25 child development centers in this area was studied. In this stage was reviewed from three sources i.e., 1) research documents 2) the multi-case study was carried out focusing on three best-practice child development centers and 3) 118 samples who were randomly selected from the people involved about the implementation of the child development centers in local administrative organizations in Nangrong District, Buriram Province by a questionnaire with the reliability of 0.98. The statistics used to analyzed the obtained data were frequency, percentage, mean and standard deviation.

Phase 2: The guidelines for implementation of the child development centers in the local administrative organizations were drafted by applying the first stage data of the lowest scores of the samples' opinions as a framework for drafting.

Phase 3: The draft of the implementation of the child development centers in the local administrative organization was examined by eighteen experts by in-depth interview.

Phase 4: Suitability of the implementation of the child development centers in the local administrative organization was assessed by thirty experts via the process called connoisseurship.

The research results revealed that:

1. Having studied the current state of implementing the child development centers by using a quantitative research method, it was found that the centers were overall implemented in a high level. In addition, the personnel aspect was overcalled implemented in a moderate level. This was based on the lowest level of six implemented aspects. Upon considering each aspect, it showed that 1) administration of the centers was overall found at high level. 2) The center personnel were overall at a moderate level. 3) Buildings, environment and safety were overall at a high level. 4) Academic affairs and curriculum-oriented activities were overall at a high level. 5) Participations and supports from all sectors were overall at a high level. And 6) promotion of early childhood development networks was overall at a high level.

2. Having established and developed the guidelines for the implementation of the child development centers, it was discovered that the guidelines consisted of the following aspects:

1) For planning, namely study the problems, survey the needs and migration survey.
2) For recruitment, namely public relation committees appointment and recruitment criterion.
3) For appointment, namely announcement of the selected persons, control staff and workforce planning. 4) For evaluations and developments, namely goal setting, plan developing and performance evaluating, etc.

3. Having assessed the following aspects of suitability of the guidelines for the implementation of the child development centers, it showed that all aspects were overall found at a highest level. Moreover, the evaluations and developments was ranked first at the average highest level.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา วีรกุลเทวัญ ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์คนแรก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กึ่งแก้ว ปะติตังใจ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นลินทิพย์ พิมพ์กล้า ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้ความอนุเคราะห์ชี้แนะ แนะนำ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบให้ ข้อเสนอแนะในการแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ถูกต้อง สมบูรณ์ ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. จุมพล วิเชียรศิลป์ ประธานคณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จีวัฒนา กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจน คณาจารย์ในบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ที่ให้ความรู้ความช่วยเหลือ รวมทั้ง ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือด้วยดีขอบคุณเพื่อน ๆ นักศึกษาทุกท่าน และเพื่อนร่วมงาน ที่ให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจ ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

ประโยชน์ และคุณค่าอันพึงมี จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ภรรยา บุตร ในครอบครัวที่สนับสนุนให้กำลังใจ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ประหยัด สวัสดิ์พูน

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคุณภาพการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพประกอบ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามเพื่อการวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ.....	10
หลักการและนโยบายของการพัฒนาเด็ก.....	15
การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น.....	21
กระบวนการพัฒนาบุคลากร.....	63
บริบทศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตพื้นที่อำเภอนางรอง จ.บุรีรัมย์.....	82
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	87
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	96

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 97
	ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัด บุรีรัมย์..... 99
	ระยะที่ 2 การวางแผนทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์..... 105
	ระยะที่ 3 การตรวจสอบและยืนยันแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์..... 105
	ระยะที่ 4 การประเมินผลแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ 106
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 110
	ระยะที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์..... 111
	ระยะที่ 2 การร่างแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์..... 132
	ระยะที่ 3 ตรวจสอบร่างแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัด บุรีรัมย์..... 139
	ระยะที่ 4 การประเมินแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์... 148

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	163
สรุปผลการวิจัย.....	164
อภิปรายผล.....	168
ข้อเสนอแนะ.....	171
บรรณานุกรม.....	173
ภาคผนวก.....	181
ภาคผนวก ก รายนามผู้ให้สัมภาษณ์ในการศึกษาพหุกรณี (Multi – case study).....	182
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ.....	185
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบร่างแนวทาง.....	191
ภาคผนวก ง รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมินเหมาะสมแนวทาง ฯ.....	193
ภาคผนวก จ สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	196
ภาคผนวก ฉ เครื่องมือในการวิจัย.....	210
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	243
ภาคผนวก ซ ภาพกิจกรรม.....	254
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	266

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	100
3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์.....	101
4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัด บุรีรัมย์.....	111
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์.....	114
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการ บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....	115
4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านบุคลากร.....	117
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย.....	118
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร.....	120
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน.....	121

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอนางรองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย.....	123
4.9	การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลกระสัง อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์.....	124
4.10	การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล คงอิจาน อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์.....	127
4.11	การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์.....	130
4.12	แนวทางการดำเนินงานด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ (ร่าง).....	133
4.13	สรุปผลการปรับปรุงแนวทางด้านบุคลากรของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ.....	140
4.14	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินแนวทางการดำเนินงาน ด้านบุคลากร ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม.....	148
4.15	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินแนวทางการดำเนินงาน ด้านบุคลากร ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับการวางแผน.....	149
4.16	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินแนวทางการดำเนินงานด้าน บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับการสรรหา.....	152

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์เป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge - based society and economic) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วการบริหารจัดการในทุกวิชาชีพจำเป็นต้องปรับตัวอย่างมาก จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าการจัดการศึกษาเช่นเดียวกันจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินงานที่จะทำให้การจัดการศึกษามุ่งสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ปัญหาและแก้ปัญหาทุกมิติการศึกษาที่ดีจะนำไปสู่การแข่งขันทางเศรษฐกิจและสามารถแบ่งปันการอยู่ร่วมกันอย่างมั่นคงและผาสุกการศึกษามีบทบาทสำคัญในการเตรียมเด็กไทยและคนไทยให้พร้อมในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงและเป็นประโยชน์ต่อตนเองสังคมและประเทศโดยรวม (ธีระ รุณเจริญ. 2554 : 9)

จากอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กในข้อ 29 รัฐตกลงว่า การศึกษาของเด็กจะมุ่งสู่การพัฒนาบุคลิกภาพ ความสามารถพิเศษ และความสามารถทางด้านร่างกายจิตใจของเด็กให้เต็มศักยภาพเด็กแต่ละคน ซึ่งสิทธิขั้นพื้นฐานของประเทศตนประกอบด้วย 1) สิทธิที่จะมีชีวิตการอยู่รอดได้รับการดูแลสุขภาพขั้นพื้นฐานมีสันติภาพและความปลอดภัย 2) สิทธิที่จะได้รับการพัฒนามีครอบครัวที่อบอุ่น ได้รับการศึกษาและภาวะโภชนาการที่เหมาะสม 3) สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองให้รอดพ้นจากการทำร้ายและแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบในรูปแบบอื่นๆ และ 4) สิทธิในการมีส่วนร่วมที่จะแสดงความคิดเห็น แสดงออก รับฟัง ตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อตนเองและเป้าหมาย (Convention on the Rights of the Child. 1989 : 14)

ปรัชญาการศึกษาปฐมวัยในการจัดการศึกษากระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดปรัชญาการศึกษาปฐมวัยว่าเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 5 ปี บนพื้นฐานการเลี้ยงดูและส่งเสริมให้กระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กแต่ละคนตามศักยภาพภายใต้บริบทสังคม วัฒนธรรมความเป็นอยู่ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทรและความเข้าใจของทุกคนเพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 3 - 5)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน จึงต้องมีการจัดการศึกษาให้สอดคล้องเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญสาระสำคัญคือ มุ่งเน้นให้มีการปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลโดยให้มีเอกภาพในเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและให้มีความอิสระในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลจากภาครัฐ นโยบายของรัฐทุกสมัยได้แสดงถึงการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาาระบบเศรษฐกิจให้คนไทยได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิต นอกจากนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ในมาตรา 52 ระบุว่า เด็กและเยาวชน บุคคลในครอบครัวมีสิทธิได้รับการคุ้มครองพัฒนาเด็ก และเยาวชนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550 : 15)

สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559 ได้กำหนดทิศทางในการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนเข้มแข็ง ต้องเริ่มจากการพัฒนาคนโดยเสริมสร้างให้เป็นคนที่มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ มีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงมีทักษะในการคิดเป็น ทำเป็นมีคุณธรรม จริยธรรม เป้าหมายการพัฒนาคือ ประชากรที่เป็นเด็ก (สำนักงานคณะกรรมการการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2553 : 85 - 87)

ปี พ.ศ. 2550 – 2559 นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนารวมวัย (0 - 5 ปี) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีแนวคิดร่วมกันระดับชาติและทุกระดับในการส่งเสริมสนับสนุนเด็กปฐมวัยทุกคนให้มีพัฒนาการสูงสุดตามศักยภาพของตน โดยกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนารวมวัยให้มีคุณภาพเต็มศักยภาพ มีครอบครัวเป็นแกนหลักและมีผู้มีหน้าที่ดูแลเด็กและทุกภาคส่วนของสังคมได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการและสิ่งแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นและเป็นไปตามวัยของเด็ก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550 : 18 - 20) และมติของคณะรัฐมนตรีให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านเด็กปฐมวัย แรกเกิดถึงก่อนเข้าประถมศึกษาปีที่ 1 ตามนโยบายรัฐบาล พ.ศ. 2550 - 2559 โดยกำหนดกรอบการดำเนินงานประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ คือ 1) เด็กทุกคนต้องได้รับบริการในการพัฒนาเต็มศักยภาพ 2) ไอโอดีกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย 3) การอบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย และ 4) กลไกการดำเนินงานพัฒนาเด็กปฐมวัย (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2556 : 1 - 2)

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทและหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับประชาชนในท้องถิ่นตามความพร้อมและความต้องการของท้องถิ่นและเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของภาครัฐแต่ต้องไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจตามมาตรา 43 ตามมาตรา 81 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 8) ในการจัดการศึกษาท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาปฐมวัยกำหนดให้เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและความพร้อมทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัยให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการเต็มศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย และมีความพร้อมที่จะเข้ารับ

การศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 : 5 - 8)

ทั้งนี้ตามแผนการจัดการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559) ยังมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ พัฒนาคอนอย่างรอบด้าน และสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนาโดยมีแนวโน้มนโยบายเพื่อการดำเนินงาน คือ การพัฒนาคอนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตให้มีโอกาสได้เข้าถึงการเรียนรู้โดยตั้งเป้าหมายให้เด็กปฐมวัยอายุ 0 - 5 ปี ทุกคนได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมทุกด้านก่อนเข้าสู่ระบบการศึกษาพร้อมทั้งได้สร้างกรอบการดำเนินการพัฒนาและเตรียมความพร้อมเด็กปฐมวัย รัฐบาลจะเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา ยกย่ององค์ความรู้ให้ได้มาตรฐานสากลและสร้างโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนทุกกลุ่มเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2553 : 6 - 9)

ทิศทางการพัฒนาเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2555 - 2559 กล่าวถึง เด็กและเยาวชนทุกคนต้องได้รับการเอาใจใส่และดูแลอย่างเหมาะสมและรอบด้านในแต่ละช่วงวัยจากพ่อแม่ ผู้ดูแล ชุมชน และสังคมด้วยความรู้ที่หลากหลายแบบสหวิชาชีพ (คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ. 2554 : 31 - 33) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นองค์กรหนึ่งที่มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และอยู่ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ที่ผ่านมาพบว่า สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีมาตรฐานด้านปัจจัยอยู่ในระดับดีถึงดีมากในขณะที่มาตรฐานผู้เรียนยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับปัจจัยที่ใช้ในการจัดการศึกษา โดยภาพรวมพบว่าปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ผู้ดูแลเด็กขาดความรู้หรือรู้สั้นในการอบรมเลี้ยงดูเด็ก ห้องเรียนและห้องนอนเด็กไม่สะอาดเท่าที่ควรขาดการตกแต่งให้น่าดู น่าอยู่ ขาดการพัฒนาตนเองด้วยการหาความรู้เพิ่มเติมการปรับปรุงภูมิทัศน์ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปัญหาเรื่องครัวหรือสถานที่จัดเตรียมอาหาร อาหารว่าง การแต่งกายผู้ประกอบอาหาร เป็นต้น (สมโชค กางรัมย์. 2549 : 85) สอดคล้องกับจตุพร อุทโท (2551 : 13) ได้ศึกษาปัญหาดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พบปัญหาคือ ปัญหาเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชนสังคมและวัฒนธรรมไทย การพัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุขการประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัวชุมชนและสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่วนใหญ่มีสภาพเก่าทรุดโทรม ขาดอุปกรณ์เสริมพัฒนาการเด็กเช่นเครื่องเล่นเด็ก หนังสือนิทานต่าง ๆ และผู้ดูแลเด็กมีจำนวนน้อยไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนเด็กขาดอุปกรณ์เครื่องนอน ไม่มีโรงอาหารจะเห็นว่ามาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับพื้นฐานและต้อง

ปรับปรุง โดยให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานในขั้นพื้นฐานในด้านการส่งเสริมสุขภาพด้านการส่งเสริมพัฒนาการเด็กด้านอาหาร ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านบุคลากรและด้านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นต้น (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2547 : 1 - 28)

การจัดการศึกษาทุกหน่วยงานทุกระดับ ย่อมมุ่งหวังพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เช่นเดียวกัน ดังจะเห็นได้จาก กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น และมีการปรับปรุงเนื้อหาหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบ และหนังสือสั่งการรวมทั้งอำนาจหน้าที่ตามบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสมและเป็นปัจจุบัน เพื่อรองรับนวัตกรรมต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปอย่างมีระบบ มีมาตรฐาน และมีคุณภาพตามหลักวิชาการสอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2551 ซึ่งกำหนดให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยมุ่งเน้นให้พ่อแม่ผู้ปกครองครูผู้ดูแลเด็กและผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัยมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการเลี้ยงดู การสร้างประสบการณ์การส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยเกิดการเรียนรู้และพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพและเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะรับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) ซึ่งรัฐบาลมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพโดยคณะรัฐมนตรีในคราวประชุม ดังนั้นในปี พ.ศ. 2553 จึงได้ปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยแบ่งมาตรฐานออกเป็น 6 ด้าน คือ มาตรฐานด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาตรฐานด้านบุคลากร มาตรฐานด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยมาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรมาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนและมาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งเป็นเสมือนแนวดำเนินการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น. 2545 : 3)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มีจำนวน 25 แห่ง ประกอบด้วยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตเทศบาลเมือง 5 แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตเทศบาลตำบล 1 แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนตำบล 19 แห่งรวมทั้งสิ้น 25 ศูนย์ 55 ห้องเรียน มีเด็กทั้งสิ้น 1,385 คน ซึ่งแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านสถานที่ตั้ง ด้านเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน ด้านบริหารจัดการ และด้านบุคลากร การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ทุกแห่งมีแผนและนโยบายการดำเนินงานเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน แต่ผลการดำเนินงานพบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางแห่งมีความพร้อมและความคล่องตัวในการดำเนินงานมีการดำเนินการนิเทศติดตามผล

อย่างต่อเนื่องตลอดจนได้ทุ่มเทงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาบางแห่งขาดการพัฒนา ขาดการเอาใจใส่จากผู้เกี่ยวข้องทำให้ประสิทธิภาพ และคุณภาพยังไม่ได้มาตรฐานหรืออยู่ในระดับที่พึงพอใจ

ดังนั้นจากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ในส่วนที่สำคัญที่สุด คือ ด้านบุคลากร โดยได้ประยุกต์แนวคิดเรื่องการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อนำมากำหนดเป็นขอบเขตด้านเนื้อหาประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การสรรหา 3) การบรรจุแต่งตั้ง และ 4) การประเมินและพัฒนา โดยผู้วิจัยมุ่งหวังว่าผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีบุคลากรที่มีคุณภาพ

คำถามเพื่อการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นอย่างไร
2. แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์เป็นอย่างไร
3. ผลการประเมินแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อประเมินแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ได้ข้อมูลสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
2. ได้แนวทางการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย เพื่อดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งขอบเขตในการดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามขอบข่ายและภารกิจงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 6 ด้าน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2553 : 2) ดังนี้ 1) ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลหลักเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านที่เป็นนักวิชาการในการพัฒนาองค์กรที่มีความชำนาญและเกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนา ศูนย์เด็กเล็กในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับรางวัล เป็นแบบอย่างได้ (Best practice) จำนวน 9 ท่าน
2. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ตรวจสอบแบบสอบถาม เป็นนักวิชาการในการพัฒนา องค์กรที่มีความชำนาญและเกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาศูนย์เด็กเล็ก ในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 5 ท่าน
3. ประชากร ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ข้อมูลในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 170 คน
4. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 118 คน ได้มาโดยการกำหนด ขนาดตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970 : 607 - 610) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มเป็นระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจาก

อำเภอนางรองหลังจากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ในแต่ละสัดส่วนประชากร ด้วยการจับฉลาก (สุรชัย พิศาลบุตร. 2554 : 78 - 79)

ระยะที่ 2 การร่างแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ขอบเขตด้านเนื้อหา

นำข้อมูลที่วิเคราะห์และสังเคราะห์จากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผนวกกับการสังเคราะห์เอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาร่างแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งคือ ร่างแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักวิชาการในการพัฒนาองค์กรที่มีความชำนาญและเกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาศูนย์เด็กเล็ก

ระยะที่ 3 ตรวจสอบร่างและยืนยันแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

กระบวนการตรวจสอบร่างและยืนยันแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อยืนยันและขอรับข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญในการร่างแนวทางการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การตรวจสอบร่างและยืนยันแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบร่าง และยืนยันแนวทางตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล ได้แก่ กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 13 คน ประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน 3 คน นักวิชาการ จำนวน 5 คน ครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์ จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบตรวจสอบและยืนยันขั้นตอนทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ตัวแปรที่ศึกษา

ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ของแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ระยะที่ 4 การประเมินแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

กระบวนการประเมินแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยกระบวนการอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินว่าแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความด้านความเหมาะสม สามารถนำแนวทางดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ไปใช้ (The joint of committee on standards for education evaluation. 1994)

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล ได้แก่ กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ที่นอกเหนือจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในระยะที่ 1 และ 3) จำนวน 30 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ความเหมาะสมของแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2553 :

3 - 57) เพื่อให้สามารถดำเนินงานใน การพัฒนาเด็ก ได้อย่างมีคุณภาพ และเหมาะสม ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 1.2 ด้านบุคลากร
- 1.3 ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
- 1.4 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร
- 1.5 ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน
- 1.6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

2. แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้อเสนอการดำเนินงานระดับนโยบายและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการทำงานของบุคลากร ที่นำไปสู่ความสำเร็จของการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบุคลากร

3. บุคลากร หมายถึง หัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กที่ ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำนาจของ จังหวัดบุรีรัมย์ ทำหน้าที่ ในการจัดการศึกษาอบรมเลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กได้อย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาการ

4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และ ส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อมด้านร่างกายอารมณ์จิตใจสังคมและสติปัญญา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำนาจของ จังหวัดบุรีรัมย์

5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีภารกิจรับผิดชอบด้านพัฒนาเด็ก ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ และกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการดำเนินงานจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์” ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
2. หลักการและนโยบายของการพัฒนาเด็กเล็ก
3. การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 3.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - 3.2 ด้านบุคลากร
 - 3.3 ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - 3.4 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร
 - 3.5 ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน
 - 3.6 ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย
4. กระบวนการพัฒนานุเคราะห์
5. บริบทศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตพื้นที่อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

1. ความหมายและความสำคัญของการบริหารจัดการ

การบริหารและการจัดการมีความหมายใกล้เคียงกันแต่ใช้ในบริบทต่างกันกล่าวคือการบริหาร (Administration) ใช้ในแวดวงของภาครัฐ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดกระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. 2534 : 3)

ส่วนการจัดการ (Management) ใช้ในแวดวงของภาคเอกชน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรโดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหาร (เนตร์พัฒนา ยาวีราษ. 2546 : 2)

การบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับหลักการกว้าง ๆ 6 ประการ คือ 1) มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป 2) กลุ่มบุคคลดังกล่าวร่วมมือกัน 3) ทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างด้วยการประสานสัมพันธ์และมีระบบระเบียบกฎเกณฑ์ 4) ด้วยการใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม 5) ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่กำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน 6) วัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ช่วยกันกำหนดขึ้น โดยทุกคนรับรู้และเห็นด้วย (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. 2534 : 3)

การบริหารจัดการเป็นกระบวนการทางสังคมที่ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่เป็นกระบวนการทางสังคมก็เพราะการกระทำเหล่านี้ส่วนใหญ่แล้วเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์เป็นกระบวนการของการวางแผนการจัดการองค์การนำและการควบคุมการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร ทรัพยากรประกอบด้วยมนุษย์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนทรัพยากรข้อมูลขององค์กร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545 : 18)

เพื่อกำหนดและทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในสภาพแวดล้อมที่ผันแปรตลอดเวลา การบริหารจัดการจึงเป็นกระบวนการของการรวบรวมทรัพยากร ที่มีอยู่จำกัดเพื่อไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยผู้บริหารเป็นผู้ซึ่งนำทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การใช้ประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรอื่นที่ไม่ใช่มนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการนำทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรอื่น ๆ ไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันขององค์การการบริหารจัดการเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์เป็นศาสตร์ (Science) เพราะเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากการสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์มีการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลมีการตั้งสมมุติฐาน และทดสอบสมมุติฐานเป็นศิลป์ (Art) เพราะบุคคลต้องใช้ทักษะและความรู้ทางการบริหารที่ได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีจากการฝึกฝนจากการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้ (วิโรจน์ สารรัตน์. 2545 : 3 - 4)

การบริหารจึงเกี่ยวข้องกับทฤษฎี หลักการ กระบวนการ และปัจจัยที่ช่วยให้อุบัติสามารถดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร สังคมและประเทศชาติอย่างมีระบบระเบียบเพื่อให้พัฒนาไปตามแนวทางที่ กลุ่มชนนั้นมีความประสงค์ผ่านทางกิจกรรมที่กระทำร่วมกันเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าของสังคม (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. 2534 : 3)

ความมีประสิทธิภาพทางการบริหารจัดการหมายถึงการที่ผู้บริหารใช้ความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ในองค์การให้บังเกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดโดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารในจำนวนที่น้อยกว่าผลผลิตที่ได้เป็นการ ใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า ส่วนความมีประสิทธิภาพหมายถึงการตัดสินใจอย่างถูกต้องและการดำเนินงานโดยใช้ทรัพยากร

ให้เหมาะสมกับผลผลิตได้ตามเป้าหมายที่ต้องการหรือสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้คั้งนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545 : 18 ; Griffin. 1997 : 4)

การมีประสิทธิภาพจึงวัดจากทรัพยากรที่ใช้ (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้ ถ้าได้ผลผลิตมาโดยใช้ทรัพยากรที่น้อยหรือประหยัดสุดถือว่ามีประสิทธิภาพส่วนประสิทธิผล วัดจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การซึ่งมักเป็นในระยะยาวบางครั้งการปฏิบัติงานอาจมีประสิทธิภาพแต่ไม่มีประสิทธิผลหากองค์กรใดสามารถบรรลุทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลแสดงว่าองค์กรนั้นมีผลิตภาพสูง (High productivity) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545 : 18 ; Griffin. 1997 : 6)

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงเป็นดัชนีที่ใช้วัดความสำเร็จขององค์กรว่าเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้นได้ ด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าหรือไม่ คั้งนั้นผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงความพยายามทั้งสองสิ่งเพื่อจะบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพซึ่งบ่อยครั้งจะพบว่าองค์กรบางแห่งจะคำนึงถึงการใช้ทรัพยากร โดยมีการวางแผนและกำหนดวิธีการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปความหมายโดยรวมของการบริหารจัดการคือการใช้ความรู้ที่เป็นศาสตร์และทักษะที่เป็นศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรการบริหาร คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการมาใช้อย่างเป็นกระบวนการมีระบบระเบียบแบบแผนเพื่อสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 องค์ประกอบของทรัพยากรการบริหาร (4 M's)

หน้าที่ทางการบริหารจัดการอาจจำแนกในรูปแบบที่แตกต่างจากกัน เช่น ฟาโยล (Fayol) จำแนกหน้าที่ทางการบริหารจัดการเป็น 5 หน้าที่ คือ (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2534 : 7 - 9)

1. การวางแผน (To plan) หมายถึง การศึกษางานในอนาคตและจัดการวางแผนเพื่อปฏิบัติ
2. การจัดองค์การ (To organize) หมายถึง การรวบรวมวัสดุเครื่องมือและกำลังคนแล้วจัดการแบ่งงานทั้งวัสดุและกำลังคนออกไปตามหน้าที่ของงานในหน่วยงาน
3. การสั่งการ (To command) หมายถึง การบังคับบัญชาสั่งการให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติงาน
4. การประสานงาน (To co-ordinate) หมายถึง การประสานงานให้กิจการทุกอย่างดำเนินไปอย่างประสานสัมพันธ์กัน

5. การควบคุม (To Control) หมายถึง การควบคุมให้งานทุกอย่างดำเนินไปตาม กฎเกณฑ์หรือตามคำสั่งที่ได้กำหนดไว้ให้แล้ว

ส่วนกูลิค และเออร์วิค (Gulick & Urwick. 1989 : 175 - 176) จำแนกหน้าที่ทาง การบริหารจัดการเป็น 7 หน้าที่ ประกอบด้วยขั้นตอนที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า POSDCORB คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือวางโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีงานอะไรบ้างที่จะต้องปฏิบัติตามลำดับพร้อมด้วยวางแผนวิธีปฏิบัติระบุดูประสงค์ของ การปฏิบัติงานนั้น ๆ ก่อนลงมือปฏิบัติการ

2. การจัดการองค์กร (Organizing) หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครง ของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือของตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงาน ให้ชัดเจนพร้อมด้วยกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อประสานสัมพันธ์กันตามลำดับชั้นแห่งอำนาจ หน้าที่สูงต่ำลดหลั่นกันไป

3. การจัดบุคลากร (Staffing) หมายถึง การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานตั้งแต่ การแสวงหาการบรรจุแต่งตั้งการฝึกอบรมและพัฒนาการบำรุงขวัญการเลื่อนขั้นลดขั้นตลอดจน การพิจารณาให้พ้นจากตำแหน่งงานรวมทั้งการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานที่ดีให้มีอยู่ตลอดไป

4. การสั่งการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการหลังจากที่ได้วิเคราะห์และ พิจารณางาน โดยรอบคอบแล้วรวมทั้งการติดตามและให้มีการปฏิบัติงานตามคำสั่งนั้น ๆ ใน ฐานะที่ผู้บริหารเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน

5. การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การประสานงานหรือสื่อสัมพันธ์ ระหว่างหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆภายในองค์กรให้เข้ากันได้เพื่อให้งานเดินและเกิด ประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกันทำให้ทุกหน่วยงานประสานกลมกลืนกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์กรร่วมกัน

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การเสนอรายงานให้ผู้บริหารที่รับผิดชอบ ต่างๆทราบความเคลื่อนไหวความเป็นไปเป็นระยะ ๆ ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ทราบความก้าวหน้าของงานของตนอยู่เสมอการเสนอรายงานจำเป็นต้องมีการบันทึกไว้เป็น หลักฐานมีการวิจัยการประเมินผลและมีการตรวจสอบเป็นระยะ ๆ เพื่อการปรับปรุงได้ทันทีหรือ การปรับปรุงในอนาคต

7. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการเงิน การวางแผนหรือโครงการใช้จ่ายเงินการทำบัญชี และการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบ และรัดกุม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : 6) ได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่ากระบวนการบริหารที่สมบูรณ์ควรมีขั้นตอนที่สำคัญอีก 2 ประการ คือ นโยบาย (Policy) และอำนาจหน้าที่ (Authority) เข้าไปด้วยซึ่งเมื่อรวมกันเข้าแล้วจะเรียกชื่อย่อว่า PAPOSDCORB

Policy คือ นโยบายเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารเพราะนโยบาย หมายถึง การตัดสินใจขั้นต้นที่ได้กำหนดเป็นแนวทางกว้าง ๆ เพื่อใช้ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์นโยบาย อาจเปลี่ยนแปลงได้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และสภาวะแวดล้อม

Authority คือ อำนาจหน้าที่เป็นผลที่เกิดจากความรับผิดชอบและมีลักษณะเป็นสิทธิ เช่น สิทธิในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายสิทธิในการบริหารงานสิทธิในการบังคับบัญชาเป็นต้นอำนาจหน้าที่เป็นอำนาจที่มีอยู่ในสถาบันทางการบริหาร โดยอาจมีรัฐธรรมนูญกฎหมายระเบียบข้อบังคับและธรรมเนียมประเพณีนิยมระบุไว้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกตำแหน่งหน้าที่ทางการบริหารจัดการตามแนวคิดของบุคคลต่าง ๆ แม้ว่าจะมีความแตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาแล้วสรุปรวมเป็นหน้าที่สำคัญได้ 4 ประการดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดเป้าหมายกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายรวมทั้งการรวบรวมและประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ

2. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการบุคคลที่จะเป็นผู้รับผิดชอบและปฏิบัติงานการจัด โครงสร้างองค์การการจัดกลุ่มงาน และการกำหนดสายการบังคับบัญชา

3. การนำ (Leading) หมายถึง การสั่งการและการจูงใจให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. การควบคุม (Controlling) เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

หน้าที่ทางการบริหารทั้ง 4 ประการดังกล่าวจึงเป็นการบริหารจัดการที่เป็นสากล (Universal) สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับองค์กรทุกประเภท ได้แก่ การประยุกต์ใช้กับองค์กรของรัฐองค์กรเอกชนองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไรองค์กรศาสนาบริษัทขนาดใหญ่บริษัทขนาดเล็กเป็นต้น โดยใช้กิจกรรมของการบริหารจัดการแบบเดียวกันจึงทำให้กล่าวได้ว่าการบริหารจัดการมีความเป็นสากล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2545 : 33)

หลักการและนโยบายของการพัฒนาเด็กเล็ก

เด็กส่วนใหญ่ที่อยู่ในความดูแลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีอายุระหว่าง 2 - 5 ปีซึ่งเป็นช่วงปฐมวัยสมควรที่จะให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ และที่สำคัญเขาทั้งหลายสมควรที่จะมีสิทธิพึงมีพึงได้ตามการคุ้มครองทางด้านกฎหมายที่ว่าอนุสัญญาด้วยสิทธิเด็ก

1. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมกรมอนามัย (2549 : 1) กล่าวว่า องค์การสหประชาชาติได้ประกาศใช้อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Right of the Child) ในปีพุทธศักราช 2533 และประเทศไทยได้ลงนามในภาคยานุวัติสารรับอนุสัญญาเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2535 ซึ่งมีสาระสำคัญมุ่งปกป้องและส่งเสริมเด็กรวมถึงตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของเด็กโดยประเทศที่ลงนามในอนุสัญญาจะต้องปกป้องและส่งเสริมสิทธิพื้นฐานของเด็ก 4 ประการ คือ

1.1 สิทธิในการอยู่รอดได้แก่สิทธิที่จะรับบริการด้านสาธารณสุขสิทธิที่จะได้รับการจดทะเบียนและมีชื่อทันทีตั้งแต่แรกเกิด

1.2 สิทธิในการได้รับการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาทางด้านร่างกายจิตใจสติปัญญา อารมณ์

1.3 สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครอง ได้แก่ การคุ้มครองจากการทำร้ายทารุณกรรม ถูกทอดทิ้งการแสวงหาผลประโยชน์การค้า

1.4 สิทธิในการมีส่วนร่วม ได้แก่ การแสดงความคิดเห็นการได้รับข้อมูลข่าวสาร การแสดงออกทางศาสนาหรือความเชื่อของเด็กรวมถึงการส่งเสริมให้มีการเผยแพร่หนังสืออื่น ๆ เพื่อเด็กนอกจากนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ยังได้บัญญัติในมาตราที่ 30 ให้เด็กมีฐานะเท่าเทียมกับบุคคลอื่นในสังคมในการได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายและมาตราที่ 43 ให้เด็กทุกคนมีสิทธิเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปีโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย รวมทั้งบัญญัติมาตราที่ 53 คุ้มครองถึงเด็กที่ไม่มีผู้ดูแลให้ได้รับการเลี้ยงดูและศึกษาอบรมจากรัฐด้วย

2. ความสำคัญของการพัฒนาเด็กปฐมวัย

การพัฒนาการเด็กปฐมวัย มีสาระความสำคัญ ดังนี้

2.1 การพัฒนามนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องเริ่มตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดา โดยเฉพาะในช่วงปฐมวัย (0 - 5 ปี) ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งปวง

2.2 ปัจจัยแวดล้อมและการเลี้ยงดูที่เหมาะสมสามารถปรับเปลี่ยนลักษณะการพัฒนา และประสิทธิภาพการทำงานของสมองมนุษย์ได้ช่วงเวลาที่สำคัญและจำเป็นที่สุดในการพัฒนาสมองคือในช่วง 5 ปีแรกของชีวิต

2.3 การพัฒนาคุณภาพมนุษย์ที่ยั่งยืนและป้องกันปัญหาสังคมในระยะยาวจำเป็นต้องเริ่มพัฒนาตั้งแต่เริ่มปฏิสนธิโดยเน้นให้ครอบครัวเป็นแกนหลักในการพัฒนาเด็กและให้ชุมชนและสังคมเป็นฐานที่มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการพัฒนาเลี้ยงดูเด็กทุกชั้นตอน

2.4 แนวคิดในการพัฒนาเด็กเพื่อให้มีการพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลนับตั้งแต่ปฏิสนธิจวบจนเจริญวัยจำเป็นต้องมีการตื่นตัวและผนึกกำลังทุกฝ่ายทั้งภาครัฐภาคเอกชนรวมทั้งภาคธุรกิจที่ต้องร่วมกันส่งเสริมครอบครัวให้พ่อแม่มีความรักและความรู้สามารถเลี้ยงดูบุตรหลานได้อย่างถูกวิธี

2.5 ครูผู้ดูแลเด็กผู้เลี้ยงดูโดยรวมทั้งแพทย์พยาบาลนักจิตวิทยานักสังคมสงเคราะห์เจ้าหน้าที่สาธารณสุขและครอบครัวมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เจริญเติบโตไปในทิศทางที่พึงประสงค์บุคคลเหล่านั้นต้องมีความรู้เชิงหลักวิชาและทักษะที่ถูกต้องในการเลี้ยงดูเด็กซึ่งเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์การพัฒนาเด็กปฐมวัยต้องถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าการวิจัยได้แสดงว่าการลงทุนเพื่อพัฒนาเด็กตั้งแต่ต้นเป็นการลงทุนที่น้อยกว่าค่าใช้จ่ายในการตามแก้ปัญหาของสังคมที่เกิดขึ้นเพราะความไม่มีคุณภาพของประชาชนในสังคม

3. นโยบายและแผนพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2546 - 2550 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550)

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย (2549 : 2) กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นทั้งในด้านการบริหารจัดการ วิธีการเลี้ยงดูเด็ก การพัฒนาผู้ดูแลเด็กให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การกำกับดูแลคุณภาพมาตรฐานการบริการตลอดจนการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพให้เหมาะสมถูกต้องตามหลักวิชาการ หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 สรุปได้ดังนี้

ด้านนโยบายพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกคนอย่างเต็มศักยภาพและมีคุณภาพเต็มที่โดยให้ครอบครัวเป็นแกนหลักและทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดบริการและจัดสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับท้องถิ่นและเหมาะสมกับเด็กตามวัย

ด้านแผนยุทธศาสตร์หลักแนวคิดและทิศทางที่สำคัญที่จะนำไปสู่แผนปฏิบัติการที่ชัดเจนแผนพัฒนาพ่อแม่ผู้ปกครองสมาชิกในครอบครัวและผู้เตรียมตัวเป็นพ่อแม่

หลักแนวคิดและทิศทางที่สำคัญที่จะนำไปสู่แผนปฏิบัติการที่ชัดเจนประกอบด้วย 11 แผน ดังนี้

3.1 แผนพัฒนาพ่อแม่ผู้ปกครองสมาชิกในครอบครัวและผู้เตรียมตัวเป็นพ่อแม่

แนวคิด 1) พ่อแม่ผู้ปกครองสมาชิกในครอบครัวรวมทั้งผู้สูงอายุและผู้เตรียมตัวเป็นพ่อแม่ตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาเด็กในช่วงปฐมวัยวิธีการอบรมเลี้ยงดูและจัด

ประชากรอย่างถูกต้องและเหมาะสม 2) พ่อแม่ผู้ปกครองสมาชิกในครอบครัวรวมทั้งผู้สูงอายุและผู้เตรียมตัวเป็นพ่อแม่มีทักษะในการดูแลรวมทั้งสามารถทราบแหล่งหลากหลายที่เป็นแหล่งความรู้และที่ให้บริการแก่เด็กปฐมวัยในด้านต่าง ๆ ได้

สำหรับแนวทาง/มาตรการ 1) จัดบริการเสริมความรู้ความเข้าใจให้มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการอบรมเลี้ยงดูอย่างถูกต้องเหมาะสมตามวัยรวมทั้งสร้างจิตสำนึกให้เห็นคุณค่าของการพัฒนาเด็ก 2) สถานศึกษาสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการเด็กปฐมวัยทั้งภาครัฐและเอกชนและสื่อมวลชนร่วมกันรณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการพัฒนาและมีการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย 3) ส่งเสริมให้องค์กรของรัฐเอกชนจัดการฝึกอบรมให้พ่อแม่และผู้ปกครองในเรื่องการพัฒนาเด็กปฐมวัยตลอดจนสนับสนุนให้มีการจัดตั้งชมรมผู้ปกครองของกลุ่มเด็กปฐมวัยเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตเด็กปฐมวัย 4) ส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งภาครัฐและเอกชนผลิตสื่อต่าง ๆ 5) สนับสนุน โครงการต่าง ๆ ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดให้มีวิธีการประเมินผลการพัฒนาเด็กปฐมวัยแบบง่ายที่พ่อแม่ผู้ปกครองสามารถใช้เองได้รวมทั้งรวบรวมแหล่งต่าง ๆ ที่พ่อแม่ผู้ปกครองสามารถติดต่อขอคำแนะนำหรือความช่วยเหลือได้

3.2 แผนพัฒนาและบริการส่งเสริมเด็กปฐมวัย

แนวคิด เด็กอายุต่ำกว่า 3 ปีทุกคนต้องได้รับการเลี้ยงดูที่ส่งเสริมการพัฒนาเด็กทั้งทางร่างกายสติปัญญาอารมณ์สังคมจริยธรรมและการมีลักษณะที่ดีจากพ่อแม่ผู้ปกครองครอบครัวและผู้เลี้ยงดูเด็กให้ได้คุณภาพทุกคน

แนวทาง/มาตรการ 1) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดบริการพัฒนาเด็กและบริการการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายสำหรับเด็กปฐมวัยให้ทั่วถึงและมีคุณภาพทั้งทางร่างกายจิตใจอารมณ์สังคมสติปัญญาค่านิยมและบุคลิกภาพอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับวัย 2) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นตัวเด็กปฐมวัยเป็นสำคัญโดยเน้นการคิดการคิดสร้างสรรค์การคิดริเริ่มจินตนาการการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน 3) ส่งเสริมให้องค์กรภาครัฐภาคเอกชนและผู้ปฏิบัติงานด้านเด็กปฐมวัยผลิตสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมที่จะพัฒนาทักษะทุกด้าน 4) พัฒนาระบบการส่งต่อเชื่อมโยงจากบ้านไปสู่สถานรับเลี้ยงเด็ก/สถานพัฒนาปฐมวัยเชื่อมสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องระหว่างพ่อแม่ผู้ปกครองกับผู้ดูแลประเภทต่าง ๆ 5) พัฒนาแนวทางการประเมินพัฒนาการเด็กที่เหมาะสมตามวัยเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ได้ 6) รณรงค์ให้ทุกพรรคการเมืองและทุกรัฐบาลมีนโยบายและกลยุทธ์/มาตรการอย่างต่อเนื่อง

3.3 แผนยุทธศาสตร์หลักที่ 3 แผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย

แนวคิด บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัยอาทิผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาเด็กปฐมวัยครูผู้ดูแลเด็กผู้เลี้ยงดูเด็กที่เลี้ยงดูผู้สูงอายุที่ดูแลเด็กแพทย์พยาบาลนักจิตวิทยานักสังคมสงเคราะห์เจ้าหน้าที่สาธารณสุขอาสาสมัครฯลฯต้องมีความรู้ความเข้าใจและทักษะวิธีการอบรมเลี้ยงดูและสร้างสิ่งแวดล้อมหรือจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยอย่างถูกต้องเหมาะสม

แนวทาง/มาตรการ 1) ดำเนินการให้มีการปฏิรูปกระบวนการผลิตผู้ดูแลเด็กครูและบุคลากรอื่นที่จะทำงานกับเด็กให้มีคุณลักษณะและคุณภาพเหมาะสมกับการทำงานกับเด็กวัยนี้มากขึ้น โดยเฉพาะด้านความรู้และทักษะด้านจิตวิทยากับเด็กปรัชญาและทิศทางการพัฒนาเด็กจิตวิทยาการเรียนรู้ศิลปะการถ่ายทอดความรู้และค่านิยมที่พึงประสงค์ให้กับเด็ก 2) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกประเภทในสถานบริการสำหรับเด็กปฐมวัยให้เป็น “มืออาชีพ” โดยให้มีการจัดฝึกอบรมที่เป็นระบบแต่หลากหลายและต่อเนื่องสำหรับผู้ดูแลเด็ก 3) ปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับบุคลากรที่ทำหน้าที่ดูแลเด็กและผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับเด็กรวมทั้งระบบ 4) ส่งเสริมสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับสมาคมวิชาชีพสำหรับบุคลากรด้านเด็กปฐมวัยหรือชมรมที่เพิ่มประสบการณ์ด้านนวัตกรรมสนใจสื่อต่าง ๆ

3.4 แผนยุทธศาสตร์ที่ 4 แผนพัฒนามาตรฐานและคุณภาพเด็กปฐมวัย

แนวคิด การกำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพและการกำหนดให้มีมาตรฐานเพื่อเพิ่มคุณภาพของบริการและคุณภาพของเด็กปฐมวัย

แนวทาง/มาตรการดังนี้ 1) กำหนดหลักการและมาตรฐานการพัฒนาเด็กปฐมวัยช่วง 0 - 5 ปี 2) กำหนดหลักการและมาตรฐานแห่งชาติให้มีตัวบ่งชี้คุณภาพและมาตรฐานของบริการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยการติดตามและประเมินผล 3) ส่งเสริมให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพสถานศึกษาการพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เหมาะสม

3.5 แผนยุทธศาสตร์หลักที่ 5 แผนพัฒนาการมีส่วนร่วม

แนวคิดทุกส่วนของสังคมได้แก่บุคคลครอบครัวชุมชนองค์กรเอกชนองค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนาสถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

แนวทาง/มาตรการ 1) ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษารวมทั้งมหาวิทยาลัยและหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและองค์กรเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) สนับสนุนการขยายบทบาทของสถาบันพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นศูนย์วิทยากรของชุมชน 3) ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ตามอัยาศัยและสถานส่งเสริมกิจกรรมสำหรับครอบครัวมากขึ้น 4) ส่งเสริมให้สื่อมวลชนทุกรูปแบบใช้ศักยภาพและถือเป็นพันธกิจในการเผยแพร่ความรู้

5) สร้างกระแสให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและมีส่วนร่วมกับบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัยและมีส่วนร่วมกับบุคลากร

3.6 แผนยุทธศาสตร์หลักที่ 6 แผนวิจัยพัฒนาและสร้างองค์ความรู้

แนวคิด พัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยทดลองเพื่อพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมและหลากหลายในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

แนวทาง/มาตรฐาน 1) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยการวิจัยเชิงทดลอง การวิจัยเชิงปฏิบัติการและการพัฒนาองค์ความรู้ขยายผลการวิจัยและเผยแพร่องค์ความรู้สู่ประชาชน 2) ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาด้านวิชาชีพของผู้ประกอบอาชีพด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย 3) ส่งเสริมองค์กรที่มีหน้าที่หลักในการพัฒนาองค์ความรู้ในการวิจัยทดลองและเสนอองค์ความรู้เพื่อเสนอเป็นนโยบาย

3.7 แผนยุทธศาสตร์หลักที่ 7 แผนพัฒนาองค์กรกลไกการบริหารงานประสานงาน และติดตามประเมินผลแผน

แนวคิด กำหนดให้มีหน่วยงานที่บริหารจัดการประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำนโยบายและแผนนี้ไปสู่การปฏิบัติรวมทั้งให้มีการติดตามและประเมินผลในการดำเนินการตามนโยบายและแผนนี้

แนวทาง/มาตรการ 1) ให้คณะกรรมการอำนวยการพัฒนาเด็กปฐมวัยทำหน้าที่ประสานงานพัฒนาไปสู่การปฏิบัติและให้มีคณะกรรมการ 2) ให้คณะกรรมการอำนวยการพัฒนาเด็กปฐมวัยติดตามประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาเด็กปฐมวัย 0 - 5 ปีตามนโยบายและแผน 3) จัดเก็บข้อมูลข้อเสนอผลการวิจัยพร้อมสร้างเครือข่ายประสานเครือข่ายและเชื่อมโยงเครือข่ายมาเผยแพร่ในสื่ออิเล็กทรอนิกส์

3.8 แผนยุทธศาสตร์หลักที่ 8 แผนระดมทรัพยากร

แนวคิด ให้ทุกส่วนของสังคมร่วมระดมทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษาปฐมวัย โดยเป็นผู้จัดหรือมีส่วนร่วมในการจัดการบริการทรัพยากรหรือร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

แนวทาง/มาตรการ 1) รัฐสนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยถือเป็นการลงทุนที่สำคัญอันเป็นพื้นฐานต่อการพัฒนาคน 2) ปรับมาตรการด้านภาษีและมาตรการด้านอื่น ๆ 3) ระดมทรัพยากรจากทุกส่วนของสังคมเพื่อนำมาพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างมีประสิทธิภาพ

3.9 แผนยุทธศาสตร์หลักที่ 9 แผนบทบาทสื่อมวลชนต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย
แนวคิด สื่อมวลชนต้องให้ความสำคัญและยอมรับเด็กปฐมวัยในฐานะทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าที่สุดด้วยการใช้ศักยภาพในการดูแลปกป้องคุ้มครองให้ความรู้และเผยแพร่ความรู้ที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเด็กโดยไม่กระทำการใดที่ถือเป็นการละเมิดสิทธิเด็ก

แนวทาง/ มาตรการ 1) ให้สื่อมวลชนผลิตรายการและสื่ออื่น ๆ ที่มีเนื้อหาที่ถูกต้องเหมาะสมและไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อการอบรมเลี้ยงดูและการพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) ให้สื่อมวลชนถือเป็นบทบาทและพันธกิจในการกระตุ้นให้ทุกส่วนของสังคมดูแลประโยชน์ต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย 3) ส่งเสริมให้การจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรเพื่อเฝ้าระวังการผลิตและนำเสนอสื่อ

3.10 แผนยุทธศาสตร์หลักที่ 10 แผนพัฒนาเด็กเล็กที่มีความต้องการพิเศษ
แนวคิด เด็กปฐมวัยที่มีความต้องการพิเศษทุกคนซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกายจิตใจสติปัญญาอารมณ์สังคมการสื่อสารและการเรียนรู้เด็กด้อยโอกาสกลุ่มรวมทั้งเด็กที่มีความสามารถพิเศษเด็กด้อยโอกาสในรูปแบบต่างๆ สังคมวัฒนธรรมเด็กจะสามารถพัฒนาได้ตามศักยภาพและสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้

แนวทาง/มาตรการ 1) เด็กปฐมวัยต้องได้รับการตรวจร่างกายและพัฒนาการเพื่อค้นหาและเฝ้าระวังหากพบว่ามี ความบกพร่อง 2) ควรจัดทำคู่มือสังเกตพัฒนาการของเด็กแบบง่าย ๆ สำหรับพ่อแม่ผู้เลี้ยงดูเด็กได้ใช้สังเกตวิเคราะห์ความผิดปกติของเด็ก 3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันจัดให้มีระบบส่งต่อเชื่อมโยงเด็กที่มีความบกพร่องเพื่อวินิจฉัยและช่วยเหลือแก้ไขตั้งแต่แรกเริ่ม 4) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการรวมตัวของกลุ่มชมรมผู้ปกครองของเด็กที่มีความต้องการพิเศษกลุ่มต่าง ๆ 5) รัฐต้องจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการความจำเป็นของเด็กที่มีความต้องการพิเศษเด็กด้อยโอกาสกลุ่มต่างๆอย่างต่อเนื่อง

3.11 แผนยุทธศาสตร์หลักที่ 11 แผนสนับสนุนการพัฒนาเด็กปฐมวัยโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวคิด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่จัดบริการพัฒนาเด็กปฐมวัยได้ตามความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่นเพื่อให้เด็กปฐมวัยในท้องถิ่น

แนวทาง / มาตรการ 1) ส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเตรียมความพร้อมในการรับถ่ายโอนการจัดการศึกษาปฐมวัยจากหน่วยงานภาครัฐ 2) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีบุคลากรผู้รับผิดชอบการพัฒนาเด็กปฐมวัย 3) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบเฝ้าระวัง 4) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดบริการพัฒนาเด็กปฐมวัยเฝ้าระวังส่งเสริมรวมทั้งการระดมทุนและจัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยในท้องถิ่น 5) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประชาสัมพันธ์และประสานความร่วมมือจาก

ชุมชนท้องถิ่นสร้างศรัทธาให้เป็นยอมรับและเข้าใจในเรื่องความสำคัญของการพัฒนาเด็กปฐมวัย และเข้ามามีส่วนร่วม

จากการศึกษาความสำคัญและนโยบายของการพัฒนาเด็กเล็กพอสรุปได้ว่า เด็กที่มีอายุระหว่าง 3 - 5 ปีสมควรที่จะให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ตามกฎหมายที่อาอนุสัญญาสิทธิเด็กซึ่งมีสาระสำคัญมุ่งปกป้องและส่งเสริมเด็ก รวมถึงตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของเด็ก โดยกำหนดสิทธิพื้นฐานของเด็ก 4 ประการรัฐบาลจึงกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาเด็กปฐมวัยจึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยควรตระหนักและนำไปสู่การปฏิบัติ

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแนวทางให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติ เพื่อที่จะสามารถดำเนินงานในการพัฒนาเด็กได้อย่างมีคุณภาพ และเหมาะสม สำหรับมาตรฐานดังกล่าว ได้รวบรวม และจัดทำขึ้น จำแนกออกเป็น 6 ด้านดังต่อไปนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2553 : 3 - 57)

1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ความรับผิดชอบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีมาตรฐาน และคุณภาพตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งแบ่งด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารงบประมาณ และ ด้านการบริหารบุคคล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2553 : 10)

1.1 ด้านการบริหารงาน

1.1.1 การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดประสงค์จะจัดตั้ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้องมีความพร้อมด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ และกำหนดให้มีโครงสร้าง ส่วนราชการรวมทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบได้แก่ ส่วน/ กอง/ สำนักการศึกษา โดยให้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1.1.1 จัดเวทีประชาคมเพื่อสำรวจความต้องการของชุมชนในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและต้องมีจำนวนเด็กเล็กอายุระหว่าง 2 - 5 ปี ที่จะเข้ารับบริการ ไม่น้อยกว่า 20 คน

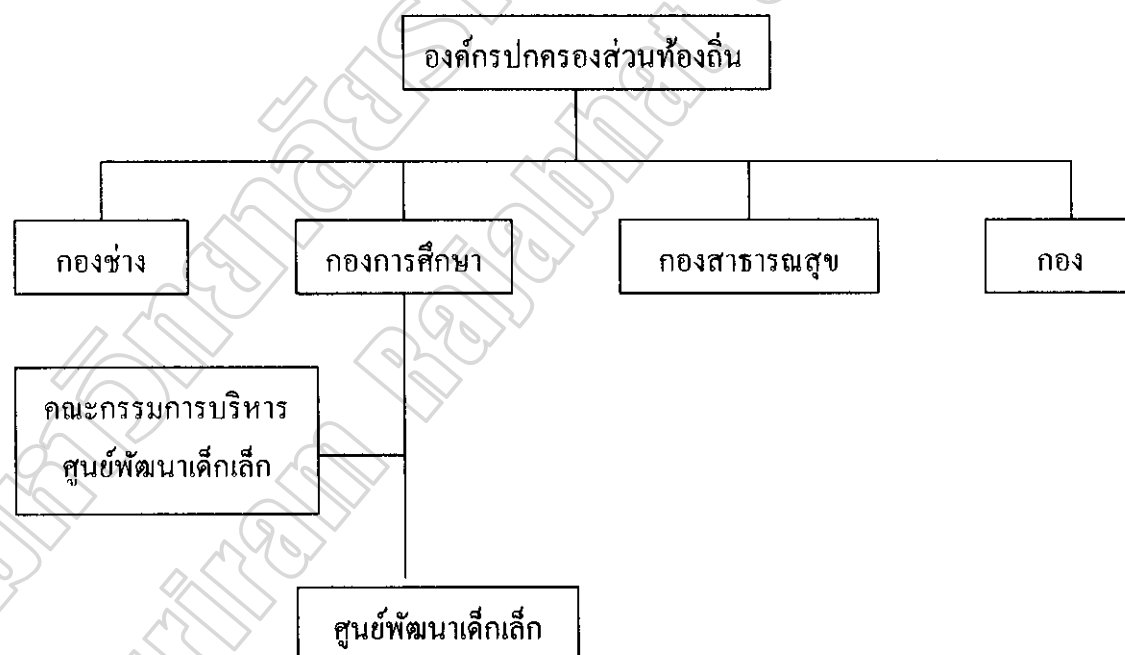
1.1.1.2 จัดทำโครงการและแผนจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น

1.1.1.3 จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.1.1.4 จัดทำแผนดำเนินงาน ได้แก่ สำรวจสามะโนประชากรเด็กเล็กอายุ 2 - 5 ปี แผนรับนักเรียน การจับคู่บุคลากร การจัดชั้นเรียน และการงบประมาณ เป็นต้น

1.1.1.5 จัดทำระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่าด้วยการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.1.1.6 รายงานการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบกรณีที่ไม่มีสถานที่ก่อสร้างเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องได้รับความยินยอมจาก เจ้าของกรรมสิทธิ์อนุญาตให้ใช้สถานที่ก่อสร้าง และการบริหารจัดการศูนย์ฯ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากรายละเอียดดังกล่าว แสดงรูปแบบการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ดังภาพประกอบ 2.1 (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2553 : 10)



ภาพประกอบ 2.1 รูปแบบการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.1.2 การย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดเวทีประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการของชุมชน โดยให้ดำเนินการตาม ขั้นตอนดังนี้

1.1.2.1 ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำเรื่องเสนอต่อหน่วยงาน ต้นสังกัดตามลำดับ เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาเสนอขอความเห็นชอบจาก สภาท้องถิ่น

1.1.2.2 จัดทำแผนการย้าย / รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.1.2.3 จัดทำประกาศย้าย / รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.1.2.4 รายงานการย้าย / รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

1.1.3 การยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศึกษาวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นในการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเสนอองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด เพื่อดำเนินการ ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1.1.3.1 จัดเวทีประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการของชุมชน

1.1.3.2 นำผลการประชาคมพิจารณาเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น

1.1.3.3 จัดทำประกาศยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยให้มีผลเมื่อสิ้นสุดภาคเรียน

1.1.3.4 รายงานการยุบเลิกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

การให้บริการ การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการ เรียนรู้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการ เรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนา ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคมและสติปัญญาที่เหมาะสม ตามวัยตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ดังนั้น ระยะเวลาการจัดการเรียนรู้และแนวทางการจัดการ เรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมเพื่อให้เด็กได้รับการ การศึกษา และพัฒนาเป็นไปตามวัยแต่ละช่วงอายุ สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ให้เด็กเล็กพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1. ระยะเวลาเรียนรู้ในรอบปี การศึกษา เริ่มต้นปี การศึกษาในวันที่ 16 พฤษภาคม และ สิ้นปี การศึกษาในวันที่ 15 พฤษภาคม ของปีถัดไป โดยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิด ภาคเรียน รวมกันแล้วไม่ น้อยกว่า 230 วัน และปิดภาคเรียนตามปกติในรอบปีการศึกษา ดังนี้

1.1 ภาคเรียนที่ 1 วันเปิดภาคเรียน วันที่ 16 พฤษภาคม วันปิดภาคเรียน วันที่ 11 ตุลาคม

1.2 ภาคเรียนที่ 2 วันเปิดภาคเรียน วันที่ 1 พฤศจิกายน วันปิดภาคเรียน วันที่ 1 เมษายน ของปีถัดไป

หมายเหตุ

1. หากวันเปิดภาคเรียนตรงกับวันหยุดราชการ ให้เปิดเรียนในวันทำการถัดไป

2. กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใดประสงค์จะเปิดและปิดภาคเรียนแตกต่างกันไปจากที่กำหนดไว้ตาม ข้อ 1.4.1 สามารถดำเนินการได้ตามความต้องการของชุมชนและความพร้อม ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น นั้น

3. การกำหนดระยะเวลาเรียนรู้ การเปิดและปิดภาคเรียนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำ เป็นประกาศ

การให้บริการส่งเสริมสนับสนุนเด็กเล็ก ได้แก่

1. อาหารกลางวัน
2. อาหารว่าง
3. เครื่องนอน
4. อาหารเสริม (นม)
5. วัสดุ สื่อ อุปกรณ์การศึกษา และวัสดุครุภัณฑ์
6. การตรวจสุขภาพเด็กเล็กประจำปี โดยบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข

7. บริการอื่น ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อม เช่น เป็นศูนย์ 3 วัย และหรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นต้น

2. การให้บริการอบรมเลี้ยงดู วัดประสพการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการ เรียนรู้ให้เด็กเล็ก อายุ 2 - 5 ปี ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น หรือใกล้เคียงได้ ตามศักยภาพขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

3. วัดประสพการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีการพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน (ด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคม และสติปัญญา) เหมาะสม ตามวัย ศักยภาพของเด็กแต่ละคนตาม มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวิชาการและกิจกรรม ตามหลักสูตร

4. กรณีจำเป็นต้องใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อประชุม สัมมนา ฝึกอบรม จัดกิจกรรม เสริมหลักสูตร หรือกิจกรรมอื่นใดที่เป็นประโยชน์ต่อราชการและชุมชน หรือเหตุจำเป็น อื่นที่ไม่อาจเปิดเรียนได้ ตามปกติ ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สั่งปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ ไม่เกิน 15 วัน หากเป็นเหตุ พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติสาธารณะ ให้ผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น สั่งปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ ไม่เกิน 30 วัน โดยให้ทำคำสั่งปิดเป็นหนังสือ และต้อง กำหนดการเรียนชดเชยให้ครบตามจำนวนวันที่สั่งปิด

5. ในระหว่างปิดภาคเรียน หรือปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามข้อ 1.4.5 ให้ผู้บริหาร องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีคำสั่งให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก หรือพนักงานจ้างอื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มาปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเตรียมการด้านวิชาการ หลักสูตร การจัดการเรียนรู้แก่เด็กเล็ก สื่อ นวัตกรรม วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ การจัด สภาพแวดล้อม หรือการพัฒนาศูนย์ในด้านต่าง ๆ หรืองานด้านการศึกษาปฐมวัยอื่น ๆ

คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ประกอบด้วย บุคคลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือกและ แต่งตั้ง โดยกำหนด จำนวนตามความเหมาะสมจากชุมชน และผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา
2. ผู้นำทางศาสนา
3. ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. ผู้แทนชุมชน
5. ผู้แทนผู้ประกอบการ
6. ผู้แทนครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
7. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการ โดยตำแหน่ง

ให้คณะกรรมการพิจารณาเลือกกรรมการ 1 คน เป็นประธาน โดยมี หัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กเป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการ โดยตำแหน่ง และให้ผู้บริหาร องค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำรง ตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการมีจำนวนตามความเหมาะสม ให้คณะกรรมการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. กำหนดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่าง ๆ ให้ได้คุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามนโยบายและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบเลิก หรือย้ายรวม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
4. พิจารณาเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับ การบริหาร งานด้าน บุคลากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
5. พิจารณาเสนอแผนงาน/โครงการและงบประมาณในการส่งเสริมและ พัฒนาศูนย์ ฯ ตามหลักวิชาการ และแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
6. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมทุกภาคส่วน มีส่วนร่วม ในการ จัดการศึกษา และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
7. ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือการพัฒนาเด็กเล็กของบุคลากรใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
8. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่มีกฎหมาย ระเบียบ หรือตามหนังสือ กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และจังหวัดกำหนด

สรุปได้ว่า งานบุคลากรและการบริหารจัดการเป็นลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คือ สรรหา หรือจัดจ้างบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีจำนวนตามความจำเป็น และ สอดคล้องกับศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น หัวหน้าศูนย์ ผู้ดูแลเด็กผู้ประกอบ อาหาร ผู้ทำความสะอาด โดยใช้หลักเกณฑ์การสรรหาตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ทั่วไปที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และรับผิดชอบในการบริหารและจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ ตามหลักวิชาการ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ได้รับการ อุดหนุนจาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จากเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเงิน รายได้ของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก ตามแนวทางดังนี้

1.2.1 งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้จ่าย ดังนี้

- 1.2.1.1 ค่าอาหารเสริม (นม)
- 1.2.1.2 ค่าอาหารกลางวัน
- 1.2.1.3 ค่าตอบแทน และค่าครองชีพของบุคลากร

1.2.1.4 เงินประกันสังคม ของบุคลากร

1.2.1.5 ค่าวัสดุการศึกษา

1.2.1.6 ค่าพาหนะนำส่งเด็กไปสถานพยาบาล

1.2.1.7 ทุนการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต/ศึกษาศาสตรบัณฑิต

สาขาบริหารการศึกษาปทุมวัย ตามโครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

1.2.1.8 อื่น ๆ โดยดำเนินการเบิกจ่ายรายการต่าง ๆ ให้เป็นไปตาม

หลักเกณฑ์การจัดสรร

1.2.2 งบประมาณเงินรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2.2.1 วิธีการจัดหางบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2.2.2 จัดทำแผนพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก ระยะ 3 ปี เพื่อนำเข้าสู่แผนพัฒนา

การศึกษา และแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอขอความเห็นชอบสภาท้องถิ่น

1.2.2.3 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ

1.2.2.4 จัดทำแผนจัดหาพัสดุรายปี

1.2.2.5 จัดทำแผนจัดหาพัสดุ

1.2.2.6 ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วย

การพัสดุฯ

1.2.2.7 จัดทำสมุดคุมงบประมาณรายจ่ายในหมวดรายจ่ายต่าง ๆ

เพื่อการรายงานและการ ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

1.2.3 งบประมาณเงินรายได้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ

นำเงินรายได้ของสถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2551 และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

1.2.4 การจัดหาสื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

วิธีดำเนินการดังนี้

1.2.4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกสื่อ หนังสือ วัสดุ

อุปกรณ์ การเรียน วัสดุ อุปกรณ์การเรียน วัสดุพัฒนาเด็ก ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/

หัวหน้า ส่วนการศึกษา หรือผู้แทน เป็นประธาน หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศึกษานิเทศก์

นักวิชาการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสาธารณสุข และผู้แทนผู้ประกอบการ
จำนวนที่เหมาะสม เป็นกรรมการ

1.2.4.2 แจกจ่ายหนังสือพัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
สำรวจความต้องการในการใช้สื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยให้
คำนึงถึงความปลอดภัย ประโยชน์ ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของเด็กเล็ก
แต่ละวัย

1.2.4.3 ขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่า
ด้วยการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2.4.4 จัดทำทะเบียนควบคุมวัสดุและครุภัณฑ์

1.2.4.5 ดำเนินการเบิกจ่ายสื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนที่ได้มา
ให้กับ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

1.2.5 การเบิกจ่ายงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กถือปฏิบัติตามระเบียบดังนี้

1.2.5.1 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณของ
องค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 และ 3) พ.ศ. 2543

1.2.5.2 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน
การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 และ
ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2548

1.2.5.3 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำ
เงิน รายได้ของ สถานศึกษาไปวัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการวัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2551

1.2.5.4 ระเบียบ หนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริม
การปกครองส่วนท้องถิ่น และหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.3 การบริหารงานบุคคล

1.3.1 กรณีที่เป็นพนักงานจ้างการสรรหา/เลือกสรร และการปรับสถานภาพ
ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคล เพื่อเป็น พนักงานจ้าง
ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนด โดยยึด
คณะกรรมการดำเนินการสรรหา/เลือกสรร และการปรับสถานภาพ ประกอบด้วย

1.3.1.1 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้ได้รับมอบหมายเป็น
ประธาน

1.3.1.2 ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษา เป็นกรรมการ

1.3.1.3 หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

1.3.1.4 ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ในคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมเป็นคณะกรรมการได้ตามความเหมาะสม หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.2/10297 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2547
2. หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.5/ว 85 ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2550
3. หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/ว 1469 ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2551

1.3.2 การกำหนดอัตราบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.3.2.1 ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 อัตรา มีอัตราครูผู้ดูแลเด็ก เป็นไปตามสัดส่วน (ครู : นักเรียน) 1 : 20 หากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปให้เพิ่มครูผู้ดูแลเด็กได้อีก 1 คน โดย จัดการศึกษาห้องละ 20 คน

1.3.2.2 สำหรับอัตราผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และตำแหน่งอื่นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณากำหนด ให้มีได้ตามจำนวนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับฐานะการคลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3.3 การปรับสภาพพนักงานจ้างทั่วไปตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และ ครูผู้ดูแลเด็ก เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท 0893.4/ว 80 ลงวันที่ 10 มกราคม 2550 และหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/ว 846 ลงวันที่ 22 เมษายน 2551 การคัดเลือกหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/ว 61 ลง วันที่ 10 มกราคม 2551 หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนมาก ที่ มท 0893.4/ว 476 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2551 และหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/1612 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2552 และหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.3.4 การกำหนดค่าตอบแทน สิทธิ สวัสดิการ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดค่าตอบแทน สิทธิ และสวัสดิการของ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามประกาศ

คณะกรรมการกลาง พนักงานท้องถิ่น หนังสือกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น และหนังสือสั่งการ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแล
เด็ก และ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่อง
การเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะ ค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้าง และอื่น ๆ ให้เป็นไปตามประกาศ
คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง หนังสือ
กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กรณีที่
จะต่อสัญญาจ้างของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และ ผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก ให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจาก ผู้ดำรงตำแหน่งคนเดิมเป็นลำดับแรก กล่าวคือ เมื่อ สัญญาจ้าง
ใกล้จะสิ้นสุดลง ให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแจ้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ประชุมพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นพนักงานจ้างในเบื้องต้นหาก
คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมติ ประเมินผลการปฏิบัติงานผู้นั้นไม่ต่ำกว่าระดับดี ก็
ขอให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาต่อ สัญญาจ้างผู้นั้นต่อไป เพื่อให้การบริหารงานภายใน
ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กเป็นไปอย่างต่อเนื่องและ เกิดผลดีต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.3.6 การพัฒนาบุคลากร

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีการปฐมนิเทศหัวหน้าศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก ครู ผู้ดูแลเด็ก และ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่รวมทั้งการอบรมและศึกษา
ดูงาน การนิเทศติดตาม การดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมสนับสนุนการให้
ทุนการศึกษาแก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้างใน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามหลักเกณฑ์และฐานะการ คลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนา
ความรู้และทักษะใน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และการปฏิบัติงาน
ที่มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 2 ประเภท ดังนี้

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนตาม

พระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. 2542 โดยรับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่าง ๆ ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงาน
การประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมการศาสนา

การบริหารจัดการ

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเองและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนจากกรมการพัฒนาชุมชนและสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนจาก กรมการ ศาสนาให้ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์อบรมเด็กก่อนระดับ ประถมศึกษาในศาสนสถานตามหนังสือคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น ที่ นร0107/ว 20522 ลงวันที่ 4 ธันวาคม 2551 ดังนี้

2.1 กรณีที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้เลือกรูปแบบการบริหารจัดการ แบบ ที่ 1 ที่มอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจัดการศูนย์ทั้งหมด ให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

2.2 กรณีที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเลือกรูปแบบการบริหารจัดการแบบ ที่ 2 และ 3 ให้เป็น ไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น และกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นกำหนด ทั้งในด้านการ บริหารงาน บุคลากร งบประมาณ และ วิชาการ

สรุปด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ว่า ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก หมายถึง การกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็ก สามารถดำเนินงานการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพตามหลัก วิชาการ ซึ่งประกอบด้วย การบริหารงานการบริหารงบประมาณ และการบริหารบุคคล ไว้อย่าง ชัดเจน

2. ด้านบุคลากร

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติเป็นหัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจตั้งแต่ปี 2551 ได้กำหนดคุณสมบัติ สถานภาพและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็ก ให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเรื่องตำแหน่งและวิทยฐานะ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (เพิ่มเติม) ซึ่งได้กำหนดให้หัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครู ส่วนท้องถิ่นดังนั้นจึงได้กำหนดคุณสมบัติของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กออกเป็น

2 กรณี คือ กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่นและกรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

2.1 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.1.1 กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

2.1.1.1 มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ปริญญาตรีทางการศึกษา สาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษาหรือปฐมวัย หรือ ทางอื่นที่ ก.ท. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ และ

2.1.1.2 ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็ก ปฐมวัยของท้องถิ่น ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจากนายจ้าง หรือหน่วยงาน ซึ่งระบุถึงลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน และ

2.1.1.3 มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2.1.2 กรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้มีคุณสมบัติการคัดเลือกและแต่งตั้งตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/ว61 ลงวันที่ 10 มกราคม 2551 หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ค่วนมาก ที่ มท 0893.4/ว476 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2551 หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/1612 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2552 และหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาการ ได้แก่ งานบุคลากรและการบริหารจัดการงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน งานธุรการ การเงินและพัสดุ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.2.1 รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย แผนงาน และวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.1.2.2 วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น จัดทำแผนงาน โครงการ และงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์เด็กเล็กทุกด้าน อย่างต่อเนื่อง

2.1.2.3 จัดทำและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดผลประเมินผล

2.1.2.4 จัดทำภาระงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.1.2.5 ประสานความร่วมมือกับชุมชน ในการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.1.2.6 เป็นผู้แทนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในกิจการทั่วไปและประสานเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

2.1.2.7 นิเทศ ส่งเสริมสนับสนุน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครู ผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก

2.1.2.8 จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในและรายงานประเมินตนเอง ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.2 ครูผู้ดูแลเด็ก

2.2.1 กรณีมีสถานภาพเป็นข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

2.2.1.1 มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา ทุกสาขาวิชาเอก หรือทางอื่นที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

2.2.1.2 ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของท้องถิ่น ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจากนายจ้าง หรือหน่วยงาน ซึ่งระบุถึง ลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน และ

2.2.1.3 มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2.2.2 กรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณสมบัติ การคัดเลือกและแต่งตั้งตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนปฏิบัติงานทาง วิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

2.2.2.1 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียนด้วย วิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2.2.2 จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี

คุณลักษณะที่พึงประสงค์และคุณลักษณะตามวัย

2.2.2.3 ปฏิบัติงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.2.2.4 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

2.2.2.5 ปฏิบัติงานความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

2.2.2.6 อบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรกำหนด

2.2.2.7 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.2.2.8 จัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

2.2.2.9 จัดทำวิจัยในชั้นเรียน

2.2.2.10 จัดหา/ผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน

2.2.2.11 จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล

2.2.2.12 ประสานสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง ชุมชน

2.2.2.13 พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี

2.2.2.14 เพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.2.2.15 จัดให้มีการประเมินพัฒนาการผู้เรียน

2.2.2.16 จัดระบบธุรการในชั้นเรียน

2.2.2.17 รวบรวมผลงานรายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับ

2.2.2.18 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณลักษณะของผู้ดูแลเด็กที่สอนระดับปฐมวัย

ผู้ดูแลที่สอนเด็กปฐมวัยมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกับครูในโรงเรียนประถมและมัธยมศึกษาอยู่บ้างครูระดับปฐมวัยจะต้องทำตัวให้เป็นทั้งมารดา และพี่เลี้ยง เพื่อน และผู้นำของเด็ก ดังนั้นอรรถาศัยใจคอ กิริยามารยาท ตลอดจนความประพฤติของครูปฐมวัย จึงมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าวิชาความรู้ผู้ดูแลเด็กมีลักษณะสมเป็น “แม่พิมพ์” และ “ผู้นำ” ของเด็ก (हररररर रररररर. 2535 : 105 - 108) ฉะนั้นผู้ที่จะเป็นผู้ดูแลเด็กจึงต้องมีนิสัยและจิตใจดี สามารถที่จะอยู่กับเด็กและเข้ากันได้ได้ ครูระดับนี้จึงควรมีคุณลักษณะ โดยทั่วไปดังนี้

1. รักเด็ก บุคลากรผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับเด็กปฐมวัยต้องมีนิสัยรักเด็กอย่างแท้จริง จึงจะอยู่กับเด็ก ได้การรักเด็กเป็นความรู้สึกที่ละเอียดอ่อนและลึกซึ้ง มีเฉพาะบุคลากรบางคนเท่านั้น
2. ให้ความอบอุ่นแก่เด็กเด็กวัยนี้ต้องการความเอาใจใส่และดูแลอย่างใกล้ชิด ผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับเด็ก ควรให้ความอบอุ่นแก่เด็กเสมือนคนในครอบครัวของเด็กเอง สิ่งนี้จะ เป็นเครื่องช่วยให้เด็กรู้สึกพอใจและอยากมา โรงเรียน

3. เมตตากรุณา บุคลากรผู้อยู่กับเด็กจะต้องมีจิตใจกปรกด้วยความเมตตากรุณา รักและเอ็นดูเด็ก ปรารถนาจะให้เด็กได้รับความสุขและช่วยเหลือเมื่อเด็กได้รับความทุกข์โดยปกติ เด็กวัยนี้มีความอ่อนโยน ถ้าอบรมดูแลเขาด้วยความเมตตากรุณาจะช่วยให้เขาเป็นเด็กที่อ่อน สอนง่ายและเป็นเด็กดีเมื่อโตขึ้นจะเป็นคนเมตตากรุณาเช่นเดียวกับผู้ให้การอบรมดูแล

4. อารมณ์ดี บุคลากรผู้อยู่กับเด็กวัยนี้ต้องเป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ เช่น ไม่โกรธง่ายโมโหร้าย จุนเจิวไม่ตื่นตระหนกตกใจอะอะไว้วายแต่ควรมีอารมณ์สนุกร่วมกับเด็ก

5. ใจเย็น บุคลากรผู้อยู่กับเด็กวัยนี้ต้องเป็นผู้ใจเย็น เนื่องด้วยการอยู่กับเด็ก ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับเด็กจะมีอยู่เสมอ บางครั้งเกี่ยวข้องกับผู้ใหญ่ด้วยอาจได้รับการต่อว่า หรือกล่าวร้ายต่าง ๆ จึงต้องฝึกจิตใจให้เป็นคนใจเย็น รู้จักรับฟังพิจารณาเรื่องราวและชี้แจงเหตุผล

6. ออดทน บุคลากรผู้อยู่กับเด็กวัยนี้ต้องทำหน้าที่อบรมดูแลเด็กจึงต้องฝึกตนเอง ให้มีความอดทน เนื่องด้วยเด็กยังไม่สามารถเข้าใจและทำอะไรได้เท่าผู้ใหญ่จึงต้องใช้เวลาและความอดทนอย่างมาก

7. ขยัน บุคลากรผู้อยู่กับเด็กวัยนี้ต้องเป็นผู้ที่เอาใจใส่ต่อหน้าที่ไม่เบื่อง่ายในการปฏิบัติงานไม่ดูคยรับผิดชอบงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

8. ยุติธรรม ผู้ดูแลเด็กอาจพบปัญหาเกี่ยวกับผู้ใหญ่บาง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาที่เด็กกระทำจึงควรพิจารณาอย่างรอบคอบตัดสินตามเหตุผล โดยวางตัวเป็นกลางจริง ๆ นั่นคือเป็นผู้มีความยุติธรรมอย่างแท้จริง

9. ซื่อสัตย์ ผู้ดูแลเด็กต้องเป็นผู้ที่ซื่อสัตย์สุจริตและซื่อตรง ซึ่งจะเป็แบบอย่างที่ดีให้บุคลากรผู้ร่วมงานและเด็ก

10. ขี้มเข้มแจ่มใส บุคลากรผู้ทำหน้าที่กับเด็กวัยนี้ต้องเป็นผู้ที่ขี้มง่าย มองดู ร่าเริงแจ่มใสน่าพูดน่าคบหาสมาคมด้วย ทำให้ผู้อยู่ใกล้รู้สึกอบอุ่น

11. แคล่วคล่องว่องไว การอยู่กับเด็กเล็ก ๆ ซึ่งซุกซนและเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาฉะนั้นจึงควรกระฉับกระเฉง สามารถติดตามเด็กได้ทัน แต่ไม่ควรหลุกหลิกลูกลี้ลูกลน

12. หน้าตา ทรวดทรงและท่าทางดี บุคลากรผู้ทำหน้าที่อยู่กับเด็กวัยนี้ควร ฝึกการนั่งยืน เดิน ให้ถูกท่า น่านดู ระวังให้ทรวดทรงตัวตรงอยู่เสมอเพื่อเป็นแบบอย่างแก่เด็ก หน้าตา ควรตกแต่งพองาม ให้มองดูสดชื่น ทรงผมเหมาะสมกับวัยและใบหน้า

13. สุขภาพดี บุคลากรผู้อยู่กับเด็กวัยนี้ต้องรักษาสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอ เพราะต้องใช้เสียงพูดเคลื่อนไหวอยู่เสมอและต้องรวมเล่นกับเด็กด้วย

14. แต่งกาย บุคลากรผู้อยู่กับเด็กวัยนี้ควรแต่งกายให้หน้าดูสะอาดเรียบร้อย เหมาะสมกับวัยและหน้าที่เสื้อผ้าเหมาะสมกับผิวพรรณและสุขภาพ แบบที่สวยงามเหมาะสมกับหน้าที่ ไม่ควรสวมเครื่องประดับต่าง ๆ เช่น ต่างหู สร้อยคอ สร้อยข้อมือ รองเท้าที่มีส้นสูงมากเนื่องด้วยอาจตกหาย หรือเด็กบังเอิญไขว้คว้าเสียหายและเรียกค่าเสียหายไม่ได้ เด็ก ๆ นั้นรักครูจึงชอบมองดูครู และอาจจดจำสิ่งต่าง ๆ ของครูด้วย การที่เด็กได้เห็นสิ่งรอบตัวของเด็กดีงาม มีระเบียบเด็กก็จะเป็นผู้มีระเบียบไปด้วย

15. วาจาสุภาพไพเราะบุคลากร ผู้ทำหน้าที่อยู่กับเด็กวัยนี้ต้องระมัดระวังการใช้ความหมายของคำพูดที่เด็กสามารถเข้าใจได้ภาษาพูดออกเสียงได้ถูกต้องชัดเจน สุภาพและไพเราะ เนื่องด้วยเด็กนั้นอยู่ในระยะการเรียนรู้ทางภาษากำลังเจริญ เด็กจะจดจำสิ่งที่ได้ยินและพูดตาม

16. กิริยามารยาทดี บุคลากรผู้ทำหน้าที่อยู่กับเด็กวัยนี้ ควรมีกิริยามารยาทงาม รู้จักกาลเทศะเพื่อเป็นตัวอย่างแก่เด็กและฝึกหัดให้เด็กปฏิบัติตามด้วย

17. ตรงต่อเวลาและหน้าที่บุคลากรผู้อยู่กับเด็กวัยนี้จำเป็นต้องปฏิบัติตนให้ตรงต่อเวลาและหน้าที่เพื่อเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนร่วมงานและเด็กด้วย

18. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีการปฏิบัติในสถานศึกษาปฐมวัยจะได้รับความสะดวกและสบายใจได้นั้น ครูปฐมวัยจำเป็นต้องปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสำคัญมีหลักการสำคัญในการปฏิบัติตนดังนี้

- ยิ้มแย้ม เมื่อปฏิบัติงานหรือติดต่องานร่วมกับผู้อื่น ควรต้องยิ้มเสมอ
 - ยืดหยุ่น ต้องเป็นผู้มีสุขภาพจิตใจเย็น อดทน รอคอยหาโอกาสเหมาะในการติดต่อกับผู้อื่น อย่าเอาแต่ใจตัวเอง หรือคิดแต่โม โห โท โสคุณเฉียวใจน้อย
 - ยกย่อง โดยปลกตคนเราต้องการชอบการยกย่อง สรรเสริญ เยินยอ ฉะนั้นควรเลือกพูดยกย่อง สรรเสริญส่วนดีของผู้ที่เราพูดด้วย หรือคนดีมีศีลธรรม ทุกคนจะสบายใจจึงจะมีประโยชน์ในการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
 - ยินยอม จะต้องไม่เป็นคนที่อื้อฉาน ขอมรับข้อบกพร่องของภัย โอนอ่อนผ่อนตามคนอื่นบ้างและยอมเสียสละบางโอกาส
 - ยืนหยัด จะต้องเป็นผู้ที่มีใจคอหนักแน่น ไม่โลเล ตัดสินใจได้รวดเร็ว
- ด้วยเหตุผลเด็ดขาดมั่นคง

19. เข้าใจธรรมชาติของเด็ก ผู้ดูแลเด็กจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการเด็กวัย 2 – 7 ปี สามารถส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของเด็ก ได้พร้อมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในการเตรียมและจัดกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการของเด็กมีเทคนิคการสอน การควบคุม

ผู้ดูแลเด็กการอบรมเลี้ยงดูเด็ก ได้อย่างเหมาะสมจะช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้และสามารถปรับตัวเองได้

20. ชอบศิลปะผู้ดูแลเด็กควรวาดภาพระบายสีได้หรืออย่างน้อยก็วาดภาพเร็ว ระบายเส้นบนกระดาษดำได้ สามารถร้องเพลงและแสดงท่าทางประกอบเพลงได้สามารถเล่นดนตรีอย่างใดอย่างหนึ่งได้และมีฝีมือทางงานประดิษฐ์สร้างสรรค์ เหล่านี้จะช่วยให้การสอนเป็นที่น่าสนใจแก่เด็ก ๆ

21. รับฟังคำพูดและตอบคำถามของเด็ก ผู้ดูแลเด็กจำเป็นจะต้องให้ความสนใจ รับฟังคำพูดของเด็กเนื่องด้วยเด็กมีความอยากรู้อยากเห็น จึงชอบถามถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยากรู้และมีความสงสัยอยู่เสมอ ผู้ดูแลเด็กต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถตอบคำถามของเด็กได้ตรงกับความเป็นจริงเท่าที่เด็กจะเข้าใจความหมายได้

22. ให้ความร่วมมือกับพ่อแม่ผู้ปกครองเด็กผู้ดูแลเด็กเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งในการผูกความสัมพันธ์อันดีระหว่างบ้านกับสถานศึกษาปฐมวัยควรปฏิบัติตนเป็นมิตรที่ดีกับพ่อแม่และผู้ปกครองเด็ก ยินดีให้ความร่วมมือช่วยเหลือแนะนำเพื่อแก้ปัญหาเด็กและร่วมมือกันอบรมเลี้ยงดูเด็กให้สอดคล้องต้องกัน พ่อแม่และผู้ปกครองเด็กจะนับถือและไว้วางใจครูของลูกอย่างแท้จริง

23. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ผู้ดูแลเด็กควรประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองในทุก ๆ ด้านด้วยความเที่ยงตรงได้แก่ ด้านการสอน การเรียนของเด็ก การผลิตและการใช้สื่อการสอน การส่งเสริมพัฒนาการเด็กการอบรมเลี้ยงดูเด็ก การปรับตัวของเด็ก ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พ่อแม่ผู้ปกครองเด็กและงานธุรการประจำศูนย์เด็กเล็ก

โดยสรุป ผู้ดูแลเด็กเป็นครูคนแรกที่เด็กจะได้พบเป็นครั้งแรกของการมาโรงเรียนความประทับใจครั้งแรกเป็นเรื่องสำคัญ ดังนั้นผู้ดูแลเด็กควรต้องสร้างความประทับใจให้เด็กเห็นว่าประสบการณ์จากการมาศูนย์เด็กเป็นเรื่อง สนุกสนาน เพลิดเพลิน เด็กจะเล่นอย่างมีความสุขไม่เกิดความหวาดหวั่นและขาดความมั่นใจในตัวเอง การที่ครูปฐมวัยจะปฏิบัติต่อเด็กได้ผลสำเร็จเพียงใดนั้นจะต้องเข้าใจธรรมชาติของเด็ก รู้ความต้องการของเด็ก ให้ความอบอุ่นแก่เด็ก จัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับเด็ก และประเมินความพร้อมในการเรียนรู้ผู้ดูแลเด็กเปรียบเสมือนตัวแทนพ่อแม่ของเด็กขณะที่อยู่ในโรงเรียนเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เด็กในการถ่ายทอดแบบพฤติกรรมต่าง ๆ เด็กที่ขาดความอบอุ่นในครอบครัว หากได้รับความเข้าใจเห็นใจ ทักทายปราศรัยจากครูบ้างก็จะทดแทนสิ่งที่ขาดอยู่ได้ ผู้ดูแลเด็กจึงต้องทำหน้าที่เชื่อมโยงชีวิตเด็กระหว่างบ้านกับโรงเรียนอีกด้วยบทบาทหน้าที่ของผู้ดูแลเด็กผู้ดูแลเด็กเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับเด็กมากที่สุดและอยู่กับเด็กประจำวันละเกือบแปดชั่วโมง ดังนั้น จึงรวมเอาบทบาททั้งในฐานะเป็นครูและในขณะที่เดียวกันก็ทำหน้าที่ผู้ปกครองเด็กร่วมไปในตัวด้วย

2.3 ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

2.3.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และระเบียบ หนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สถานภาพ เป็นพนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างตามภารกิจ

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. สนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานร่วมกับครูผู้ดูแลเด็ก
2. ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของท้องถิ่น ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจาก นายจ้างหรือหน่วยงาน ซึ่งระบุถึงลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน และ

3. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2.3.2 กรณีมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีคุณสมบัติการคัดเลือกและแต่งตั้งตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดคุณสมบัติเฉพาะ

2.4 สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และระเบียบ หนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สถานภาพ เป็นพนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างตามภารกิจ

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.4.1 ชุรการ/การเงิน/พัสดุ มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

2.4.1.1 ทำหน้าที่ชุรการ การเงิน และพัสดุของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามระเบียบ หนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.4.1.2 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.4.2 ผู้ประกอบการ มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

2.4.2.1 ประกอบอาหารให้ถูกสุขลักษณะ ถูกอนามัย ตามหลักโภชนาการ สำหรับเด็กเล็ก แต่งกายสะอาดเรียบร้อย มีสุขภาพดีไม่เป็น โรคติดต่อ จัดสถานที่ประกอบอาหาร และเครื่องครัวให้ สะอาดเป็นระเบียบ มีการจัดเก็บขยะถูกสุขลักษณะ

2.4.2.2 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.4.3 การ โรง มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

2.4.3.1 ทำความสะอาด รักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย

2.4.3.2 ดูแลซ่อมแซม บำรุงรักษาอาคารสถานที่ และทรัพย์สินให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ และมีความปลอดภัย สำหรับเด็กเล็กใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.4.3.3 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.4.4 ยามรักษาความปลอดภัย มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

2.4.4.1 ดูแลรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สิน บุคลากร และเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.4.4.2 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.5 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ หัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

2.5.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ได้แก่ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับมอบหมายการกำกับดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดังนี้

2.5.1.1 กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างยั่งยืน

2.5.1.2 สนับสนุนงบประมาณด้านบุคลากร สื่อ หนังสือ วัสดุอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ การพัฒนาเด็กเล็ก ได้รับการพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งคุณภาพครู

2.5.1.3 ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็ก พ่อแม่ ผู้ปกครอง เยาวชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดกิจกรรมสานสายใยรักเพื่อเสริมสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว

2.5.1.4 ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือของบุคลากรในศูนย์และเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

2.5.1.5 ระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

2.5.1.6 กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.5.2 หัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ได้แก่ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารการศึกษา และเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

2.5.2.1 นำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การปฏิบัติ

2.5.2.2 สำรวจความต้องการของชุมชน ในการจัดตั้ง ย้าย/รวม ยุบ เลิก และดำเนินงาน ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.5.2.3 กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บุคลากร สถานที่ ตามฐานะการคลังของแต่ละท้องถิ่น

2.5.2.4 ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มี คุณภาพ และมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.5.2.5 จัดทำแผนงาน โครงการ และงบประมาณในการจัดตั้ง และ สนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.5.2.6 จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อ เสนอผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลงนาม

2.5.2.7 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.5.2.8 จัดทำระเบียบว่าด้วยการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อ เสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นชอบและลงนาม

2.5.2.9 กำหนดแผนปฏิบัติการและงบประมาณในการส่งเสริมและ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร สื่อ หนังสือ วัสดุอุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์ และการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

2.5.2.10 นิเทศติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และรายงานผลพร้อมข้อเสนอให้ ผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุปด้านบุคลากรได้ว่า หมายถึง การกำหนดคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ และ ความรับผิดชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความต้องการ ขององค์กรเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้ได้คุณภาพตามมาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหัวหน้า ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรง และพนักงานจ้างที่ ปฏิบัติหน้าที่ อื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3. ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กเล็ก โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ อันจะส่งผลต่อสุขภาพโดยตรงในการป้องกันการแพร่กระจายของโรคติดต่อ สามารถลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุส่งเสริมความปลอดภัยให้กับเด็กและฝึกสุขนิสัย ให้เด็กมีพฤติกรรมที่ถูกต้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ ดังนี้

3.1 ด้านอาคารสถานที่

3.1.1 ที่ตั้ง

3.1.1.1 สถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรอยู่ในพื้นที่มีขนาดเหมาะสมและไม่อยู่ในพื้นที่อาจเสี่ยงอันตราย เช่น บริเวณชนถ่ายแก๊ส น้ำมัน สารเคมีหรือสารพิษ ณาปนกิจสถาน มลภาวะทางอากาศ แสง และเสียงที่มากเกินไป หากไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ต้องมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุตามมาตรฐานความจำเป็นและเหมาะสม

3.1.1.2 ไม่ควรอยู่ใกล้ถนน หรือใกล้ทางรถไฟ โดยเฉพาะที่มีการจราจรคับคั่ง หากมีความจำเป็นต้องสร้างให้ห่างจากแนวถนนไม่น้อยกว่า 20 เมตร และมีรั้วป้องกันอันตราย

3.1.1.3 พื้นที่ก่อสร้างควรเป็นพื้นที่สามารถรับน้ำหนักอาคารได้อย่างปลอดภัยและเป็นพื้นที่ที่น้ำท่วมไม่ถึง

3.1.2 จำนวนชั้นของอาคาร

อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรเป็นอาคารชั้นเดียว หากเป็นอาคาร 2 ชั้น ต้องมีมาตรการป้องกัน อุบัติเหตุ อุบัติภัย และอัคคีภัยที่อาจเกิดขึ้น และความสูงของห้องจากพื้นถึงเพดานไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร

3.1.2.1 ทางเข้า - ออกตัวอาคาร

ทางเข้า - ออกจากตัวอาคาร มีความกว้างที่สามารถเคลื่อนย้ายเด็กออกจากตัวอาคารได้สะดวก เกิดอุบัติเหตุ หรือภาวะฉุกเฉินต่าง ๆ

3.1.2.1 ประตู - หน้าต่าง

ประตู - หน้าต่าง ต้องมีความแข็งแรง อยู่ในสภาพใช้งานได้มีขนาด และจำนวนเหมาะสมกับขนาดพื้นที่ของห้อง ความสูงของขอบหน้าต่าง ควรสูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 80 เซนติเมตร นับจากพื้น และหน้าต่างมีความกว้างและความสูงไม่น้อยกว่า 1 เมตร เพื่อให้เด็ก มองเห็นสิ่งแวดล้อมได้กว้างและชัดเจน ไม่ควรมีสสิ่งกีดขวางใด ๆ มาปิดกั้นช่องทางลม และแสงสว่าง

3.1.3 บันได

ไม่ลาดหรือชันเกินไป ควรมีความกว้างแต่ละช่วงไม่น้อยกว่า 1 เมตร ลูกตั้งของบันไดสูงไม่เกิน 17.5 เซนติเมตร ลูกนอนกว้างไม่น้อยกว่า 20 เซนติเมตร บันไดทุกชั้นตอนมีลูกกรงและราวบันได มีขนาดเหมาะสมกับมือเด็กและระยะห่างของลูกกรงต้องไม่เกิน 17 เซนติเมตร ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นสำคัญ เช่น ปิดกั้นช่องบันไดและช่องลูกกรง บันได (ช่องที่เป็นช่วงอันตรายอยู่ระหว่าง 9 - 23 เซนติเมตร)

3.1.4 พื้นที่ใช้สอยภายใน

พื้นที่ใช้สอย ต้องจัดให้มีบริเวณพื้นที่ในอาคารที่สะอาด ปลอดภัย และเพียงพอเหมาะสมกับการทำกิจกรรมของเด็ก เช่น การเล่น การเรียนรู้ การรับประทานอาหาร และการนอน โดยแยกเป็นสัดส่วนจากห้องประกอบอาหาร ห้องส้วม และที่พักของเด็กป่วย เฉลี่ยพื้นที่ใช้สอย 2 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน หากไม่สามารถแยกเป็นแต่ละห้องได้ อาจจัดรวมเป็นห้องอเนกประสงค์ โดยใช้พื้นที่เดียวกันแต่ต่างเวลาและปรับเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์ตามความเหมาะสม และ ข้อจำกัดของพื้นที่ โดยมีแนวทางดังนี้

3.1.4.1 บริเวณพื้นที่สำหรับการนอน ต้องคำนึงถึงความสะอาดเป็นหลัก อากาศถ่ายเทได้ สะดวก และอุปกรณ์เครื่องใช้เหมาะสมกับจำนวนเด็ก มีพื้นที่เฉลี่ยประมาณ 2 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน โดยมีแนวทางในการจัดดำเนินการ ดังนี้

1) จัดให้มีการระบายอากาศที่ดี ปลอดภัย โปร่ง ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างไม่จ้าเกินไป

2) อุปกรณ์เครื่องนอนต่าง ๆ มีความสะอาดนำไปปิดฝุ่นตากแดด อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง

3) ที่นอน ผ้าปูที่นอน หมอน ปลอดภัย ปลอดหมอน ผ้าห่ม มีสภาพดี และมีเฉพาะเด็กแต่ละคน ทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ด้วยการซักหรือผึ่งแดด เพื่อลดการแพร่ของเชื้อ โรค

4) ตรวจสอบราดูแลไม่ให้มีสัตว์ หรือแมลงต่าง ๆ มารบกวน ในบริเวณพื้นที่สำหรับ นอน

3.1.4.2 บริเวณพื้นที่สำหรับการเล่นและพัฒนาเด็ก สภาพพื้นที่ทุกห้องต้องไม่ลื่นและไม่ชัน ควรเป็นพื้นไม้หรือวัสดุที่มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ทำความสะอาดง่าย และอยู่ในสภาพที่สะอาดอยู่เสมอ จัดวางสิ่งของ เครื่องใช้ เช่น ตู้โต๊ะ เป็นระเบียบ และมีการยึดติดกับผนังหรือพื้นอย่างมั่นคง

3.1.5 ห้องส้วมสำหรับเด็กต้องจัดให้มีห้องส้วมสำหรับเด็กโดยเฉลี่ย 1 ที่ต่อเด็ก 12 คน โถส้วมต้องมีขนาดเหมาะสมกับตัวเด็ก มีฐานส้วมที่เด็กสามารถก้าวขึ้นลงได้ง่าย ห้องมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก พื้นไม่ลื่น หากมีประตูจะต้องไม่ใส่กลอน หรือกุญแจ และมีส่วนสูงที่สามารถเห็น เด็กได้จากภายนอก หากห้องส้วมอยู่ภายนอกอาคาร จะต้องไม่ตั้งอยู่ในที่ลับตาคน กรณีไม่สามารถทำห้อง ส้วมสำหรับเด็กเป็นการเฉพาะได้ อาจดัดแปลงห้องส้วมที่มีอยู่แล้ว ให้เหมาะสม และปลอดภัยสำหรับเด็ก แยกเป็นสัดส่วนสำหรับเด็กผู้ชายและเด็กผู้หญิง

3.1.6 ห้องอเนกประสงค์ สำหรับใช้กิจกรรมพัฒนาเด็ก การรับประทานอาหาร หรือการนอน คำนึงถึงความสะดวก และการจัดพื้นที่ใช้สอยให้เหมาะสมกับลักษณะของ กิจกรรม หากเป็นอาคารชั้นเดียวต้องมีฝ้าใต้หลังคา หากเป็นอาคารที่มีมากกว่า 1 ชั้น ควรจัดให้ชั้น บนสุดมี ฝ้าใต้หลังคา โดยมีความสูง จากพื้นถึงเพดาน ไม่น้อยกว่า 2 เมตร แต่กรณีที่มีความสูง เกิน 2 เมตร อาจไม่มีฝ้าใต้เพดานก็ได้

3.1.7 การกำจัดสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ จัดเก็บในภาชนะที่มีฝาปิดมิดชิด และ นำออกไปทิ้งภายนอกอาคารทุกวัน

3.2 ด้านสิ่งแวดล้อม

3.2.1 ภายในอาคาร

3.2.1.1 แสงสว่างควรเป็นแสงสว่างจากธรรมชาติ สม่ำเสมอทั่วทั้งห้อง เอื้อต่อการจัด กิจกรรมเพื่อ พัฒนาเด็ก เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ ในการอ่านหนังสือได้อย่างสบายตา ไม่ควรให้เด็กอยู่ในห้องที่ใช้แสง สว่างจากไฟฟ้าต่อเนื่องนานกว่า 2 - 3 ชั่วโมง เพราะจะทำให้เกิดภาวะเครียดและมีผลถึงฮอร์โมนการเติบโต ของเด็ก

3.2.1.2 เสียง เสียงต้องอยู่ในระดับไม่ดังเกินไป อาคารควรตั้งอยู่ในบริเวณที่ระดับเสียงเหมาะสม

3.2.1.3 การถ่ายเทอากาศ ควรมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก โดยมีพื้นที่ของ หน้าต่าง ประตู และช่องลม รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20 ของพื้นที่ห้อง กรณีที่เป็นห้องกระจกหรืออยู่ในบริเวณ โรงงานที่มีมลพิษ ต้องมีเครื่องฟอกอากาศและมีเครื่องปรับอากาศ อย่างเหมาะสมบริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นเขตห้ามสูบบุหรี่ตามกฎหมาย

3.2.2 ภายนอกอาคาร

3.2.2.1 รั้ว

ควรมีรั้วกั้นบริเวณให้เป็นสัดส่วน เพื่อความปลอดภัยของเด็กและควรมีทางเข้า - ออก ไม่น้อยกว่า 2 ทาง กรณีมีทางเดียวต้องมีความกว้างไม่น้อยกว่า 2 เมตร

3.2.2.2 สภาพแวดล้อมและมลภาวะ

ควรมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และควรตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุข ฝุ่นละออง หรือเสียงที่รบกวน มีการจัดระบบสุขาภิบาล การระบายน้ำ การระบายอากาศ และการจัดเก็บสิ่งปฏิกูลให้เหมาะสม ไม่ปล่อยให้เปื้อนแหล่งเพาะหรือแพร่เชื้อโรค โดยเฉพาะต้องกำจัดสิ่ง ปฏิกูลทุกวัน

3.2.2.3 พื้นที่เล่นกลางแจ้ง

ต้องมีพื้นที่เล่นกลางแจ้ง เฉลี่ย ไม่น้อยกว่า 2 ตาราง ต่อจำนวนเด็ก 1 คน โดยจัดให้มีเครื่องเล่นกลางแจ้งที่ปลอดภัย และมีจำนวนเพียงพอสำหรับเด็ก ในกรณีที่ไม่สามารถจัดให้มีที่เล่นกลางแจ้ง เป็นการเฉพาะหรือในสถานที่อื่น ๆ ได้ ควรปรับใช้ในบริเวณที่ร่มแทน โดยมีพื้นที่ตามเกณฑ์กำหนดหรือ อาจจะจัดกิจกรรมกลางแจ้งสำหรับเด็กในสถานที่อื่น ๆ ที่เหมาะสม เช่น ในบริเวณลานวัด หรือในสวนสาธารณะในกรณีที่นำเด็กออกไปเล่นนอกศูนย์จะต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและการดูแลอย่างใกล้ชิด เป็นสำคัญ โดยให้เด็กมีกิจกรรมกลางแจ้งอย่างน้อย 1 ชั่วโมง ในแต่ละวัน

3.2.2.4 ระเบียง

ต้องมีความกว้างของระเบียงไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร หากมีที่นั่งตามระเบียงต้องกว้าง ไม่น้อยกว่า 1.75 เมตร ขอบระเบียงต้องสูงจากที่นั่งไม่น้อยกว่า 70 เซนติเมตร กรณีที่มีอาคารสูง 2 ชั้น ขึ้นไป ควรมีลูกกรงกันเพื่อความปลอดภัยของเด็ก นอกจากนี้ควรตรวจสอบสภาพความคงทน แข็งแรง และสภาพการใช้งานให้ปลอดภัยสำหรับเด็กอยู่เสมอ

3.3 ด้านความปลอดภัย

3.3.1 มาตรการป้องกันความปลอดภัย

3.3.1.1 ติดตั้งระบบและอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัย หรือเครื่องตัดไฟภายในบริเวณอาคาร

3.3.1.2 ติดตั้งเครื่องดับเพลิงอย่างน้อย 1 เครื่องต่อพื้นที่ 150 ตารางเมตร และถังดับเพลิง ติดตั้งสูงจากพื้นถึงหัวถัง ไม่เกิน 1.50 เซนติเมตร

3.3.1.3 ติดตั้งปลั๊กไฟให้สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร ถ้าติดตั้งต่ำกว่าที่กำหนดจะต้องมี ฝาปิดครอบ เพื่อป้องกันไม่ให้เด็กเล่นได้ และควรหลีกเลี่ยงการใช้สายไฟต่อพ่วง

3.3.1.4 หลีกเลี่ยงเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทำด้วยวัสดุ แดกหักง่ายหรือแหลมคม หากเป็นไม้ ต้องไม่มีเส้นไม้ หรือเหลี่ยมคม

3.3.1.5 จัดให้มีผู้เก็บยา และเครื่องเวชภัณฑ์สำหรับปฐมพยาบาลวางไว้
อยู่ในที่สูง สะดวกต่อการหยิบใช้และเก็บไว้ในที่ปลอดภัยให้พ้นมือเด็ก

3.3.1.6 จัดให้มีวัสดุกันลื่น ในบริเวณห้องน้ำ - ห้องส้วมที่มีลักษณะลื่น และ
เก็บสารจำพวก เคมี หรือน้ำยาทำความสะอาดไว้ในที่ปลอดภัย ให้พ้นมือเด็ก วัสดุกันลื่นที่ใช้ใน
ห้องน้ำ - ห้องส้วม ต้องทำความสะอาดสม่ำเสมอ

3.3.1.7 ไม่มีหลุม หรือบ่อน้ำ ที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็กในบริเวณโดยรอบ
ตัวอาคาร รวมทั้ง ไม่ควรปลูกต้นไม้ที่มีหนามแหลมคม

3.3.1.8 มีระบบการล็อคประตูในการเข้า - ออก นอกบริเวณอาคาร สำหรับ
เจ้าหน้าที่ เปิด - ปิด ได้ ควรมีกริ่งสัญญาณเรียกไว้ที่หน้าประตู สำหรับห้องครัวและที่ประกอบ
อาหาร ควรมีประตูเปิด - ปิด ที่ปลอดภัย เด็กเข้าไปไม่ได้

3.3.1.9 ติดตั้งอุปกรณ์เพื่อป้องกันพาหะนำโรค เช่น มุ้งลวด ฯลฯ และ
มีมาตรการป้องกันด้านสุขอนามัย

3.3.1.10 มีตู้หรือชั้นเก็บวัสดุอุปกรณ์ และถือการเรียนรู้ที่แข็งแรง มั่นคง
มีความสูงขนาดที่เหมาะสมกับเด็กเล็ก สำหรับสิ่งของเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ที่อาจเป็นอันตราย
ต่อเด็ก นั้นควรจัดแยกให้พ้นมือเด็ก

3.3.2 มาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน

3.3.2.1 มีการฝึกซ้อมสำหรับการป้องกันอุบัติเหตุ ไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง

3.3.2.2 บุคลากรได้รับการอบรมด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การป้องกัน
อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยฉุกเฉินของเด็ก

3.3.2.3 มีโทรศัพท์และหมายเลขโทรศัพท์ฉุกเฉินของส่วนราชการต่าง ๆ
เช่น สถานีตำรวจ หน่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โรงพยาบาล ไว้เพื่อติดต่อได้อย่างทันท่วงที
กรณีเกิดเหตุการณ์คับขัน หรือจำเป็นที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็ก และควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้
สำหรับการปฐมพยาบาลประจำไว้

3.3.2.4 มีสมุดบันทึกข้อมูลสุขภาพ และพัฒนาการของเด็ก

3.3.2.5 มีมาตรการในการรับ - ส่งเด็ก อย่างเป็นระบบ

3.3.2.6 มีแผนและแนวทางปฏิบัติ กรณีเด็กมีเหตุฉุกเฉินที่จะต้อง ดำเนินการ
ช่วยเหลือโดยด่วน

สรุปด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยได้ว่า งานด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยเป็นสิ่งที่ต้องเอาใจใส่ เป็นอย่างยิ่ง เพราะนอกจากจะคำนึงถึงความปลอดภัยแล้ว ควรคำนึงถึงความพอเพียง ความสะอาด บรรยากาศที่ดีในการจัดกิจกรรมรวมไปถึงการปรับปรุงพัฒนาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคงแข็งแรง อยู่สม่ำเสมอ

4. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร

การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก อายุ 2 - 5 ปี เป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เด็กเล็กได้รับ การอบรมเลี้ยงดู และได้รับการศึกษาเพื่อพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคม และสติปัญญาตามวัย และความสามารถของเด็ก โดยมีวัตถุประสงค์หลักดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน (ด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคม และสติปัญญา)
2. เพื่อพัฒนาเด็กเล็ก ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณลักษณะ และสมรรถนะตามวัย โดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมตามวัย
3. เพื่อส่งเสริมให้เด็กเล็กสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพ
4. เพื่อแบ่งเบาภาระผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดูให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของเด็กเล็กตามบริบท และวัฒนธรรมของชุมชน สังคมในท้องถิ่น
5. เพื่อส่งเสริมความรัก เอื้ออาทรของสถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคมท้องถิ่น

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นสถานศึกษาและพัฒนาเด็กปฐมวัยต้องใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 มาเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน เดียวกัน ดังต่อไปนี้

4.1 ปรัชญาการศึกษาปฐมวัย

การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี (5 ปี หมายถึง อายุ 5 ปี 11 เดือน 29 วัน) บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการ ของเด็กแต่ละคน ตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคม - วัฒนธรรม ที่เด็กอาศัยอยู่ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคนเพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่ต่อตนเองและสังคม

4.2 หลักการ

เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการ ตลอดจนการเรียนรู้ที่เหมาะสม ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้เลี้ยงดูหรือบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาเด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาตนเอง ตามลำดับขั้น ของพัฒนาการทุกด้าน อย่างสมดุลและเต็มตามศักยภาพ โดยกำหนดหลักการดังนี้

- 4.2.1 ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกประเภท
- 4.2.2 อบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงแตกต่างระหว่างบุคคล และวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคมและวัฒนธรรมไทย
- 4.2.3 พัฒนาเด็กโดยองค์ร่วมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย
- 4.2.4 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข
- 4.2.5 ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก

การบูรณาการหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ให้สอดคล้องกับ สังคม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น หลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น โดยยึด หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 โดยใช้รูปแบบการสอนตามแนวคิดการบูรณาการหน่วยการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับสังคม วัฒนธรรม และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น พัฒนาขึ้นมาจากการสำรวจความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น โดยการศึกษาเอกสารท้องถิ่นและงานวิจัย มาประกอบเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียน ให้มีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน

4.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กปฐมวัย

4.3.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กอายุ 2 ปี

- 4.3.1.1 ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี
- 4.3.1.2 ใช้อวัยวะของร่างกายได้ประสานสัมพันธ์กัน
- 4.3.1.3 มีจิตใจร่าเริงเบิกบาน แสดงออกทางอารมณ์
- 4.3.1.4 รับรู้และสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบตัว
- 4.3.1.5 ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย
- 4.3.1.6 ใช้ภาษาได้เหมาะสมกับวัย
- 4.3.1.7 สนใจเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัว

4.3.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กอายุ 3 - 5 ปี

4.3.2.1 ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขอนามัยที่ดี

4.3.2.2 กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรงใช้ได้อย่าง

คล่องแคล่วและประสานสัมพันธ์กัน

4.3.2.3 มีสุขภาพจิตดี และมีความสุข

4.3.2.4 มีคุณธรรม จริยธรรม

4.3.2.5 ชื่นชมและกล้าแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี การเคลื่อนไหว

และรักการออกกำลังกาย

4.3.2.6 ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย

4.3.2.7 รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ

ความเป็นไทย

4.3.2.8 อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่

ดีของสังคม

4.3.2.9 ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย

4.3.2.10 มีความสามารถในการคิด และการแก้ปัญหาได้เหมาะสม

กับวัย

4.3.2.11 มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์

4.3.2.12 มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้

4.4 คุณลักษณะตามวัย

4.4.1 คุณลักษณะตามวัยเด็กอายุ 2 ปี

4.4.1.1 พัฒนาการด้านร่างกาย

1) วิ่งคล่องขึ้นแต่ไม่สามารถหยุดได้ทันที

2) เดินถอยหลังได้

3) เดินขึ้นลงบันไดได้เองโดยวางเท้าทั้ง 2 ข้างบนบันได

4) สลับเท้าขึ้นบันไดได้เมื่ออายุย่าง 3 ปี

5) หยิบของขึ้นเล็ก ๆ ได้ แต่หลุดมือง่าย

6) จับดินสอแท่งใหญ่ ๆ ได้ด้วยนิ้วชี้และนิ้วหัวแม่มือ

ขึ้นเดียว

4.4.1.2 พัฒนาการด้านอารมณ์ - จิตใจ

1) แสดงอารมณ์ความรู้สึกต่าง ๆ ด้วยคำพูด

- 2) มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เมื่อได้รับการยอมรับหรือชมเชย
- 3) ความเป็นตัวของตัวเอง

4.4.1.3 พัฒนาการด้านสังคม

- 1) เล่นร่วมกับคนอื่น แต่ต่างคนต่างเล่น
- 2) เริ่มรู้จักเล่นเป็นกลุ่มกับเด็กอื่น
- 3) พยายามช่วยตัวเองในเรื่องการแต่งตัว
- 4) รู้จักขอและเริ่มรู้จักให้
- 5) เริ่มรู้จักรอคอย มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

4.4.1.4 พัฒนาการด้านสติปัญญา

- 1) มีช่วงความสนใจกับของบางอย่างได้นาน 3 - 5 นาที
- 2) ชอบดูหนังสือภาพ
- 3) ชอบฟังบทกลอน นิทาน คำคล้องจอง
- 4) สนใจค้นคว้า สำรวจสิ่งต่างๆ
- 5) เริ่มประโยคคำถาม อะไร
- 6) สนใจสิ่งรอบตัว
- 7) วางของซ้อนกันได้ 4 - 6 ชั้น

4.4.2 คุณลักษณะตามวัยเด็กอายุ 3 ปี

4.4.2.1 พัฒนาการด้านร่างกาย

- 1) รับลูกบอลด้วยมือและลำตัว
- 2) เดินขึ้นบันไดสลับเท้าได้
- 3) เขียนรูปร่างกลมตามแบบได้

4.4.2.2 พัฒนาการด้านอารมณ์ - จิตใจ

- 1) แสดงอารมณ์ตามความรู้สึก
- 2) ชอบที่จะทำให้ผู้ใหญ่พอใจและได้คำชม
- 3) กลัวการพลัดพรากจากผู้เลี้ยงดูใกล้ชิดน้อยลง

4.4.2.3 พัฒนาการด้านสังคม

- 1) รับประทานอาหารได้ด้วยตนเอง
- 2) ชอบเล่นแบบคู่ขนาน (เล่นของเล่นชนิดเดียวกันแต่ต่างคน

ต่างเล่น)

- 3) เล่นสมมติได้

4) รู้จักรอคอย

4.4.2.4 พัฒนาการด้านสติปัญญา

- 1) ตำรวจสิ่งต่าง ๆ ที่เหมือนกันและต่างกันได้
- 2) บอกชื่อของตนเองได้
- 3) ขอความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา
- 4) สนทนาโต้ตอบ/เล่าเรื่องด้วยประโยคสั้น ๆ ได้
- 5) สนใจนิทานและเรื่องราวต่าง ๆ
- 6) ร้องเพลง ท่องคำกลอน คำคล้องจองและแสดงท่าทาง

เขียนแบบได้

- 7) รู้จักใช้คำถาม อะไร
- 8) สร้างผลงานตามความคิดของตนเองอย่างง่าย ๆ
- 9) อยากรู้อยากเห็นทุกอย่างรอบตัว

4.4.3 คุณลักษณะตามวัยเด็กอายุ 4 ปี

4.4.3.1 พัฒนาการด้านร่างกาย

- 1) กระโดดขาเดียวอยู่กับที่ได้
- 2) รับลูกบอลได้ด้วยมือทั้งสอง
- 3) เดินขึ้น ลงบันไดสลับเท้าได้
- 4) เขียนรูปสี่เหลี่ยมตามแบบได้ตัดกระดาษเป็นเส้นตรงได้
- 5) กระฉับกระเฉงไม่ชอบอยู่เฉย

4.4.3.2 พัฒนาการด้านอารมณ์ - จิตใจ

- 1) แสดงออกทางอารมณ์ได้เหมาะสมกับบางสถานการณ์
- 2) เริ่มรู้จักชื่นชมความสามารถ และผลงานของตนเองและผู้อื่น
- 3) ชอบทำทนายผู้ใหญ่
- 4) ต้องการให้มีคนฟัง คนสนใจ

4.4.3.3 พัฒนาการด้านสังคม

- 1) แต่งตัวได้ด้วยตนเอง ไปห้องส้วมได้เอง
- 2) เล่นร่วมกับคนอื่นได้
- 3) รอคอยตามลำดับก่อน - หลัง
- 4) แบ่งของให้คนอื่น
- 5) เก็บของเล่นเข้าที่ได้

4.4.3.4 พัฒนาการด้านสติปัญญา

- 1) จำแนกสิ่งต่าง ๆ ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้
- 2) บอกชื่อและนามสกุลของตนเองได้
- 3) พยายามแก้ปัญหาด้วยตนเองหลังจากได้รับคำชี้แนะ
- 4) สนทนาโต้ตอบ/เล่าเรื่องเป็นประโยคอย่างต่อเนื่อง
- 5) สร้างผลงานตามความคิดของตนเองอย่างสร้างสรรค์

โดยมีรายละเอียดเพิ่มขึ้น

6) รู้จักใช้คำถาม “ทำไม”

4.4.4 คุณลักษณะตามวัยเด็กอายุ 5 ปี

4.4.4.1 พัฒนาการด้านร่างกายสามารถปฏิบัติกิจกรรมทางด้านร่างกายได้อย่างคล่องแคล่วและมั่นคง

4.4.4.2 พัฒนาการด้านอารมณ์ - จิตใจ

- 1) แสดงอารมณ์ได้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างเหมาะสม
- 2) ชื่นชมความสามารถและผลงานของตนเองและผู้อื่น
- 3) ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางน้อยลง

4.4.4.3 พัฒนาการด้านสังคม

- 1) ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเอง
- 2) เล่นหรือทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกับผู้อื่นได้
- 3) มีมารยาทในสังคมที่งดงามมีจิตอาสา

4.4.4.4 พัฒนาการด้านสติปัญญา

สามารถตีวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นและสร้างสรรค์งานตาม

ศักยภาพ

4.5 การจัดประสบการณ์

4.5.1 การจัดประสบการณ์เด็กอายุ 2 ปี

การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กอายุ 2 ปี เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้จากการเล่น และทำกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง เกิดความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ได้พัฒนาตนเองทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคม และสติปัญญา หลักการจัดประสบการณ์ควรคำนึงถึงสิ่งสำคัญต่อไปนี้

4.5.1.1 เลี้ยงดูเด็กให้มีสุขภาพที่ดีและปลอดภัย

4.5.1.2 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็กด้วยวาจาและท่าทีที่อบอุ่นเป็นมิตร

- 4.6.1.2 เน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่าง ระหว่างบุคคลและบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่
- 4.6.1.3 จัดให้เด็กได้รับการพัฒนาโดยให้ความสำคัญทั้งกับกระบวนการ และผลผลิต
- 4.6.1.4 จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์
- 4.6.1.5 ให้ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก
- 4.6.2 แนวทางการจัดประสบการณ์ ดังนี้
- 4.6.2.1 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้เหมาะสม กับวุฒิภาวะและระดับพัฒนาการ เพื่อให้เด็กทุกคน ได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- 4.6.2.2 จัดประสบการณ์ให้เด็กเกิดการเรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5
- 4.6.2.3 จัดประสบการณ์ในรูปแบบบูรณาการ
- 4.6.2.4 จัดประสบการณ์ให้เด็กเกิดองค์ความรู้ด้วยตนเอง
- 4.6.2.5 จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในบรรยากาศที่อบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้
- 4.6.2.6 จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายและอยู่ในบริบทของชุมชนนั้น ๆ
- 4.6.2.7 จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดี และทักษะการใช้ชีวิตประจำวัน ตลอดจน สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 4.6.2.8 จัดประสบการณ์ให้เด็กที่มีการวางแผนล่วงหน้า และแผนที่เกิดจากสภาพจริง
- 4.6.2.9 นำชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์
- 4.6.2.10 ศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลของเด็กเป็นรายบุคคลใช้ประโยชน์ในการพัฒนาเด็กเล็กการวิจัยในชั้นเรียน
- 4.7 การบริหารงานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร แบ่งออกเป็น 10 ด้าน ดังนี้
- 4.7.1 ด้านหลักสูตร
- 4.7.2 ด้านการจัดประสบการณ์/การจัดกิจกรรมประจำวัน
- 4.7.3 ด้านการเขียนแผนการจัดประสบการณ์

4.7.4 ด้านสื่อและนวัตกรรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้

4.7.5 ด้านการวัดผลและประเมินผล

4.7.6 ด้านการนิเทศการศึกษา

4.7.7 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน

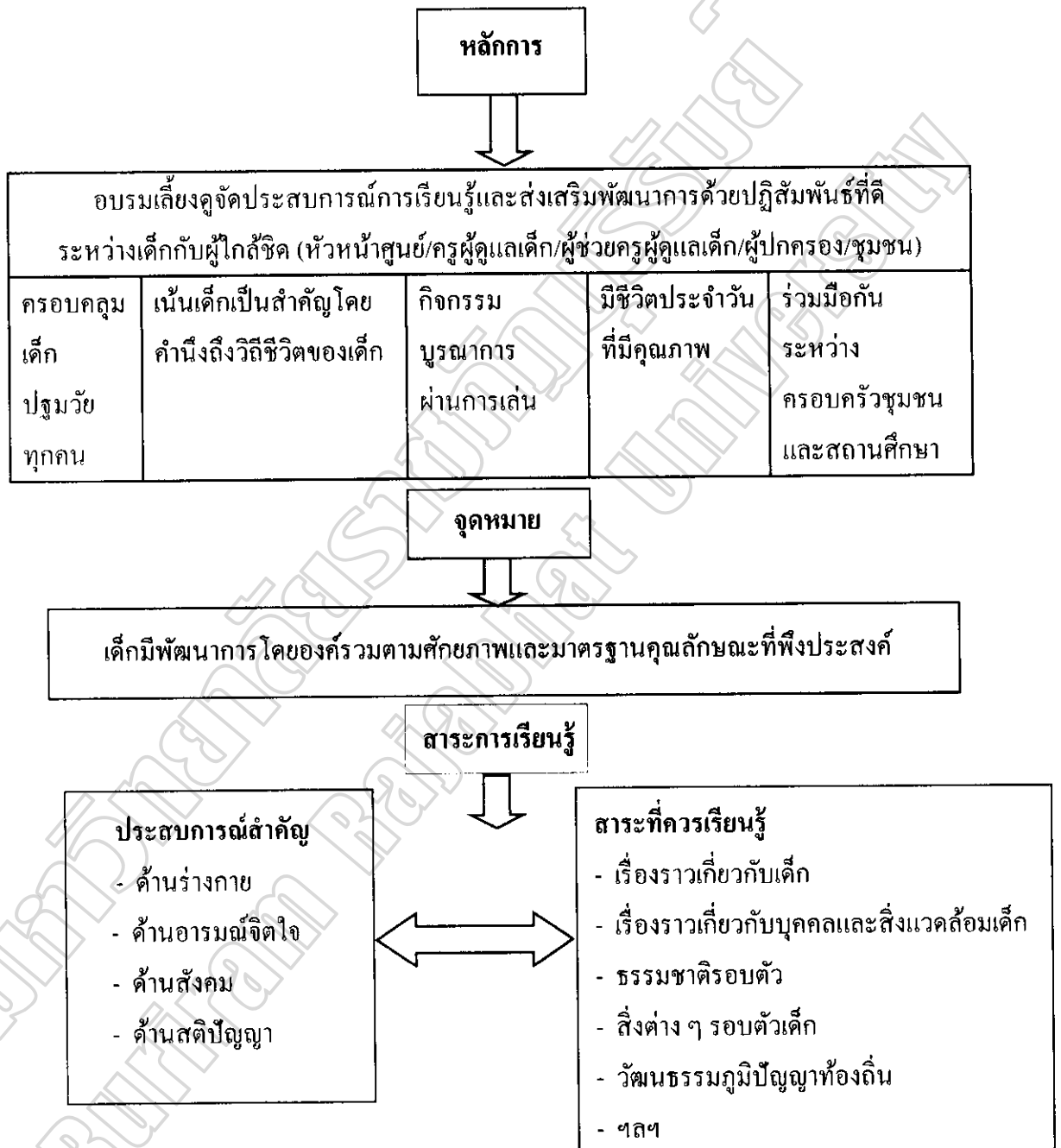
4.7.8 ด้านโภชนาการ

4.7.9 ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมวันสำคัญต่าง/โครงการที่ส่งเสริมผู้เรียน)

4.7.10 ด้านการประเมินคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สรุปด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ได้ว่าด้านวิชาการและกิจกรรม ตามหลักสูตร หมายถึง การกำหนดแนวทางการดำเนินงานในการจัดประสบการณ์เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับเด็กมีพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา มีความเหมาะสมกับวัย ซึ่งครอบคลุมถึงการศึกษาหลักสูตร การนำแผนการจัดประสบการณ์ไปใช้การจัดการและผลิตสื่อ ตลอดจนการนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดประสบการณ์การนิเทศติดตามและประเมินผล และการบริหารงานซึ่งไม่เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก ได้แก่ ด้านโภชนาการ การเฝ้าระวังความปลอดภัยด้านภาวะสุขภาพ และการเจริญเติบโต ฯลฯ โดยมีโครงสร้างแสดงได้ดังภาพประกอบ 2.2 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553 : 29)

โครงสร้างการจัดการศึกษาปฐมวัย



ภาพประกอบ 2.2 การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5. ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 29 กำหนดให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญา และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พัฒนาระหว่างชุมชนในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องคำนึงถึงการ มีส่วนร่วมกันทุกภาคส่วนในสังคมเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย อีกทั้งยังเป็นการใช้ต้นทุนทางสังคมที่มีอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดการศึกษา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นการสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่เด็กเล็ก ที่จะทำให้มีการสานเสริมการศึกษา ระดับชั้นพื้นฐานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมจนเป็นที่ยอมรับในศักยภาพของ การบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระบวนการบริหาร แบบการมีส่วนร่วมจึงมีความ จำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพราะจะทำให้สามารถขับเคลื่อนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปสู่ มาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วนของสังคม ภายได้ทักษะ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ผู้ดูแลเด็ก และผู้เกี่ยวข้องที่จะทำให้เกิดความพร้อมใจที่จะร่วมมือในการจัดการศึกษาของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ก้าวหน้าต่อไป บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรรัฐ สถาบันการศึกษาและศาสนา สามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ดังนี้

5.1 ด้านวิชาการ

5.1.1 ให้คำแนะนำปรึกษาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โครงการพัฒนาต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5.1.2 ให้คำแนะนำปรึกษา สนับสนุนทรัพยากรในการทำกิจกรรม เช่น ศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาเด็ก ให้กับผู้ปกครองและครู

5.1.3 ให้คำแนะนำหรือมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพการจัดการ ประสิทธิภาพ การเรียนรู้ภายในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก

5.1.4 ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในชุมชน
ท้องถิ่นทราบอย่างทั่วถึง

5.2 ด้านอาคารสถานที่

5.2.1 ร่วมพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก
อาคาร

5.2.2 ร่วมให้การเฝ้าระวังดูแลความปลอดภัยและทรัพย์สินภายในอาคาร
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5.3 ด้านงบประมาณ

ระดมทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาอาคารสถานที่ บุคลากร สื่อ วัสดุ
ครุภัณฑ์ กิจกรรมศึกษา เรียนรู้นอกสถานที่ อาหารเสริม อาหารว่าง อุปกรณ์กีฬา และอื่น ๆ ใน
การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5.4 ด้านบุคลากร

5.4.1 ให้คำปรึกษาแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ในการดำเนินงานและ
การพัฒนา บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5.4.2 ร่วมในการอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ดูแลความ
ปลอดภัยเด็กเล็ก ภายในศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก

5.5 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชน ได้ ดังนี้

5.5.1 จัดกิจกรรมเยี่ยมบ้าน

5.5.2 จัดทำสมุดสื่อสารระหว่างศูนย์กับผู้ปกครอง

5.5.3 จัดทำป้ายนิเทศให้ความรู้กับผู้ปกครอง

5.5.4 จัดให้มีมุมเรียนรู้ผู้ปกครอง

5.5.5 จัดกิจกรรมการแสดงของเด็กเข้าร่วมใน โอกาสต่าง ๆ

5.5.6 จัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการนวัตกรรมสื่อการเรียน
และผลงานเด็ก

5.5.7 ร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา และประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่น
นั้น ๆ

5.5.8 เข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประ โยชน์ที่สาธารณะ เช่น ตลาดวัด
สวนสาธารณะ ฯลฯ

5.5.9 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้บริการชุมชนเกี่ยวกับอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากรการให้บริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่นอกเหนือจากการให้การอบรมเลี้ยงดู การจัดการ ประสพการณ์ การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถ เป็นแหล่ง เรียนรู้และให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชนได้ ดังนี้ 1) ด้านอาคารสถานที่ที่สามารถให้บริการด้าน อาคารสถานที่แก่ชุมชน หรือประชาชนภายในท้องถิ่น ในวันสำคัญต่าง ๆ หรือการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ของชุมชน 2) ด้านวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ สามารถให้บริการด้านวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อ ประโยชน์ของชุมชนหรือประชาชน 3) ด้านวิชาการ สารสนเทศและแหล่งเรียนรู้สามารถให้บริการ ด้านวิชาการ สารสนเทศหรือ เป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับ พ่อแม่ ผู้ปกครอง เยาวชน และชุมชน ใน การค้นคว้าศึกษาต่าง ๆ 4) ด้านการเผยแพร่ความรู้ให้กับชุมชน สามารถให้บริการแก่ประชาชน หรือชุมชนในท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือครูผู้ดูแลเด็ก เป็นวิทยากรในการ เผยแพร่ความรู้ในการอบรม เลี้ยงดูและพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัย 5) ด้าน การให้บริการสาธารณะ สามารถมีส่วนร่วมช่วยในการสนับสนุนการให้บริการ สาธารณะแก่ชุมชน หรือประชาชน ได้ ตามบริบทหรือวัฒนธรรมของท้องถิ่น 6) การส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กจากชุมชน ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านวัสดุสื่อ การเรียนการสอนและอุปกรณ์ต่าง ๆ การบริจาคเงิน สนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รวมทั้งการจัดซื้อสื่อการเรียนการสอน วัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้ความรู้โดยปราชญ์ชาวบ้าน ชุมชนหรือจากเจ้าหน้าที่จาก หน่วยงานต่าง ให้แหล่งการเรียนรู้จากสถานที่จริงในการจัดประสพการณ์การเรียนรู้ แก่เด็กปฐมวัย หรือสามารถให้การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ เป็นต้น

สรุปด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วนได้ว่า ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน หมายถึง การกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน โดยให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชนองค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชนองค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาน ประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณด้านบุคลากร และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นต้นรวมไปถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร แนะนำ ชี้แจง ปรีกษาหาหรือสนับสนุนช่วยเหลือ ทั้ง 2 ทาง

6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานในการอบรมเลี้ยงดู จัดประสพการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้แก่ เด็กปฐมวัยอย่าง ครอบคลุม กว้างขวาง เป็นพื้นฐานของการศึกษา เพื่อพัฒนาคนอย่างมีคุณภาพ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องส่งเสริม การสร้าง เครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งใน ระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับภาค โดยมีวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

6.1 วัตถุประสงค์

6.1.1 เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนา เด็กปฐมวัย

6.1.2 เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มี ศักยภาพ ในการพัฒนาเด็กเล็ก

6.1.3 เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัย ระหว่าง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6.1.4 เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

6.2 แนวทางปฏิบัติงาน

6.2.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการจัดประชุมหัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อ กำหนดแผนความร่วมมือในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

6.2.2 จัดทำแผนงาน ปฏิทินงาน แนวทางการปฏิบัติงานตามกำหนดการ

6.2.3 ส่งแผนงานและปฏิทินงานให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้นสังกัดพิจารณาเห็นชอบ

6.2.4 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

6.2.5 ดำเนินการตามแผนงานและปฏิทินงานที่กำหนดไว้

6.2.6 สรุปและรายงานผลการดำเนินงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้นสังกัด หมายเหตุ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับรูปแบบ และกิจกรรมภายใต้ ความร่วมมือได้ตาม บริบทของแต่ละท้องถิ่น

6.3 การส่งเสริมสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง

6.3.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานผู้จัดการศึกษาปฐมวัย มีบทบาท หน้าที่ในการ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามศักยภาพ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ และการ พัฒนานุเคราะห์อย่างต่อเนื่อง

6.3.2 คำเนิการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่าย

6.3.3 ประเมินผลการพัฒนา

6.3.4 สนับสนุนให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

6.4 การจัดตั้งเครือข่ายระดับต่าง ๆ

6.4.1 ชั้นที่ 1 การวางแผน

6.4.1.1 วางแผนงานในการสร้างเครือข่าย

6.4.1.2 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
- 3) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
- 4) สถานีอนามัย
- 5) โรงพยาบาล
- 6) ศาสนสถาน
- 7) สถาบันการศึกษาต่าง ๆ
- 8) ชมรม/สมาคม ต่าง ๆ ฯลฯ

6.4.1.3 ประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการสร้างเครือข่าย

6.4.1.4 จัดตั้งชมรม คณะกรรมการชมรม คณะทำงานหรือ

คณะกรรมการที่จะเป็น ทีมงานพร้อม กำหนดภารกิจหน้าที่ และกลไกในการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และกิจกรรมต่าง ๆ โดยทีมงานควรประกอบด้วย

- 1) ผู้นำเครือข่าย
- 2) หัวหน้าศูนย์ฯ
- 3) ผู้ดูแลเด็กดีเด่น
- 4) ครูผู้ดูแลเด็ก
- 5) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)
- 6) เจ้าหน้าที่จากสถานีอนามัยในพื้นที่
- 7) เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่
- 8) ภูมิปัญญาในพื้นที่
- 9) ผู้ปกครอง

10) ผู้นำทางศาสนา

6.4.1.5 วางแผนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น

- 1) จัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ดูแลเด็ก
- 2) ศึกษาดูงาน
- 3) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 4) นิเทศศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

6.4.2 ขั้นที่ 2 ปฏิบัติงานตามแผน

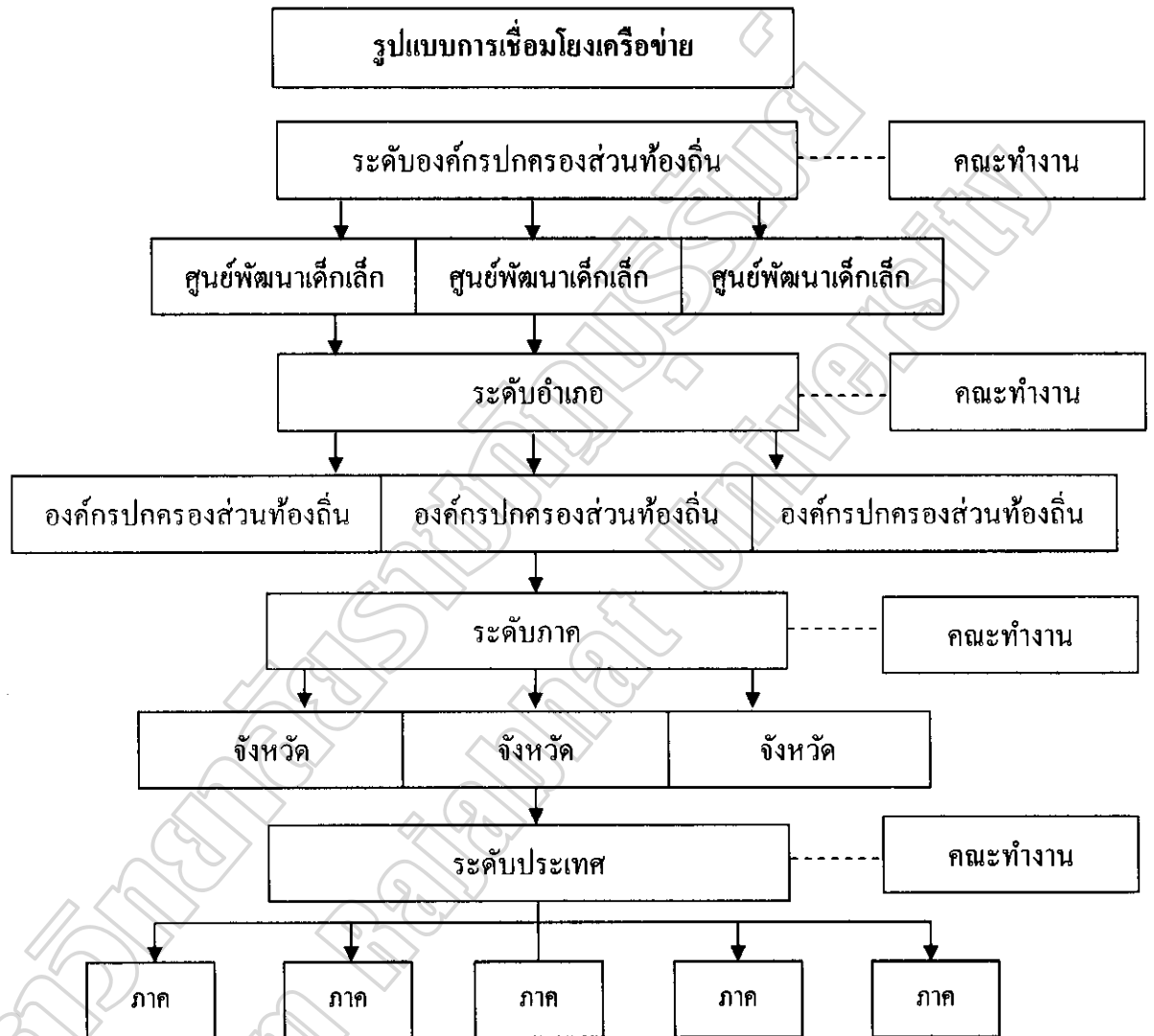
6.4.3 ขั้นที่ 3 ประเมินผลการดำเนินงาน

6.4.3.1 ประเมินผลการดำเนินงานในรอบปีของแต่ละฝ่ายแต่ละทีมงานที่แบ่งภาระงานไว้

6.4.3.2 รวบรวมผลการประเมิน ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข เพื่อเสนอทีมงาน คณะทำงาน และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6.4.4 ขั้นที่ 4 ปรับปรุงและพัฒนา นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนา การสร้างเครือข่าย

สรุปด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย หมายถึง การกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยให้สถานศึกษาร่วมกับ บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กร วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณด้านบุคลากร และ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ตลอดจนการจัดตั้งเครือข่ายเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่ง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย สร้างความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีศักยภาพใน การพัฒนาเด็กเล็ก และความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัย ระหว่างหัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีรูปแบบการเชื่อมโยงเครือข่ายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แสดง ได้ดังภาพประกอบ 2.3 ต่อไปนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2553 : 55)



ภาพประกอบ 2.3 รูปแบบการเชื่อมโยงเครือข่ายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สรุป การบริหารงานในการบริหารจัดการมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งมาตรฐาน ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการ

บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็ก

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและเจตคติที่ตีสมกับความคาดหวังของทุกฝ่ายจำเป็นต้องมีกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ตามแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กร การปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

โรกอฟฟ์ (Rogoff, 1987) ได้นำเสนอแบบวงล้อการฝึกอบรม (Training wheel) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. การรวบรวมข้อมูล เป็นขั้นตอนเพื่อค้นคว้าว่าใครทำอะไรและทำไม เพื่อรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นในการหาความต้องการเป็นการฝึกอบรม
2. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีรายนามบุคลากรลักษณะการทำงาน หน้าทีรับผิดชอบ ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อจะสามารถกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม
3. การสรุปผล เป็นขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร สร้างอุปกรณ์การฝึกอบรม การเลือกเทคนิคการฝึกอบรม และการสร้างเครื่องมือ การประเมินผลการฝึกอบรม
4. การปฏิบัติการ เป็นขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม รวมถึงการประเมินผลการฝึกอบรม

แนดเลอร์ (Nadler, 1989) ได้ออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม (Designing training) ที่ให้ชื่อว่ารูปแบบสภาวะการวิกฤติ (The Critical Even Model = CEM) ทั้งนี้ Nadler จะใช้ศัพท์การฝึกอบรม (Training) ที่หมายถึงการเรียนรู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน การปฏิบัติงาน ในขณะที่ปัจจุบัน ส่วนการพัฒนา (Development) จะหมายถึงการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับความงอกงาม ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและองค์กร ซึ่งรูปแบบสภาวะการวิกฤติที่เป็น โปรแกรมการออกแบบ การฝึกอบรม

แนดเลอร์อธิบายว่าในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมนั้นจะต้องเริ่มดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การระบุความต้องการจำเป็นขององค์กร (Identify the needs of the organization) เป็นขั้นตอนเพื่อค้นหาธรรมชาติของปัญหาว่าใครทำอะไรและไม่ทำอะไร การปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรอย่างไรเท่าไร ทั้งนี้เพื่อต้องการประเมินความต้องการจำเป็นเบื้องต้น

ขององค์การ ที่จะประกอบการตัดสินใจว่าการเรียนรู้แบบใดที่จะเหมาะสมและสอดคล้องกับการแก้ปัญหา

2. การระบุความสามารถของการปฏิบัติงาน (Specify job performance) เป็นขั้นตอนที่ค้นหา หรือประเมินความสามารถของการปฏิบัติงานของบุคคล ทั้งนี้พิจารณาได้จากผลงานโดยเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของงาน (Standards of the job) จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น บุคคลผู้ร่วมงาน บันทึกการรายงานผลการปฏิบัติงาน หรืออาจใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การประชุม เป็นต้นเมื่อได้ข้อมูลแล้วนำกลับมาทำการประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยการทำวิเคราะห์ การให้ข้อมูลย้อนกลับและการตัดสินใจ

3. การระบุความต้องการจำเป็นของผู้เรียน (Identify learner needs) เป็นขั้นตอนที่ค้นหาว่าบุคคลมีความต้องการจำเป็นที่จะเข้ารับการอบรมหรือไม่ ต้องการในด้านใด ทั้งนี้หากบุคลากรหรือผู้เรียนไม่มีความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาก็ย่อมจะสูญเปล่า ซึ่งขั้นตอนนี้ผู้ออกแบบโปรแกรมการอบรมต้องหาความแตกต่างของแต่ละบุคคลในด้านความเชื่อ ค่านิยม ความต้องการ โดยรวบรวมข้อมูลจากการสุ่มถาม จากแหล่งข้อมูลทะเบียนการประเมินผล การปฏิบัติงาน จากหัวหน้า ผู้ร่วมงาน หรือจากการจัดประชุม การสัมภาษณ์ การสังเกต แบบสอบถาม เมื่อได้ข้อมูลแล้วจึงจะระบุความต้องการจำเป็น

4. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Determine objectives) เป็นขั้นตอนที่ผู้ออกแบบโปรแกรมต้องการกำหนดวัตถุประสงค์ของ โปรแกรมที่จะพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะและด้านทักษะแก่ผู้เรียน พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่จะให้เกิดขึ้น

5. การสร้างหลักสูตร (Build curriculum) เป็นขั้นตอนที่มุ่งว่าต้องการให้เรียนรู้เนื้อหาอะไรบ้าง และการเรียงลำดับเนื้อหาวิชาในหลักสูตรประกอบด้วยอย่างไร ดังนั้น ผู้ออกแบบโปรแกรมจะต้องจัดเนื้อหาการเรียนรู้โดยครอบคลุมในวัตถุประสงค์ที่กำหนดพร้อมทั้งจัดลำดับความยากง่ายและลำดับเนื้อหาก่อนหลังให้เหมาะสม

6. การกำหนดกลยุทธ์ในการสอน (Select instructional strategies) ในขั้นตอนนี้จะเป็นการกำหนดกลยุทธ์ หรือยุทธวิธีการสอนให้เหมาะสมกับหลักสูตร และผู้เรียนทั้งด้านกลยุทธ์การสอนมีด้วยกันหลายแบบ เช่น การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนเป็นกลุ่ม การเรียนตามรายวิชา การมุ่งเสริมสมรรถนะ การมุ่งการส่งเสริมด้านทักษะปฏิบัติ

7. การได้รับและสรรหาทรัพยากรในการสอน (Obtain instructional resources) ในขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับแหล่งทรัพยากรที่นำมาใช้ใน โปรแกรมการฝึกอบรม ซึ่งทรัพยากรที่ใช้ในการเรียนการสอนจะมีทั้งบุคคล คณาจารย์ผู้สอน สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สื่อทัศนูปกรณ์ รวมทั้งเงินงบประมาณ จึงจำเป็นต้องได้รับให้เหมาะสมเพียงพอเพื่อจะดำเนินการ

8. การกำกับดูแลการฝึกอบรม (Conduct training) เป็นขั้นตอนที่นำโปรแกรมการฝึกอบรมไปดำเนินการ ทั้งนี้ต้องมีการเตรียมการที่พร้อม เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปด้วยดี ตั้งแต่เริ่มเปิดโครงการฝึกอบรม บรรยากาศในการฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์การสอน ผู้อบรม คณาจารย์ และผู้เข้ารับการอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม และพิธีปิดการอบรม

ทั้งนี้ กิจกรรมในทุกขั้นตอนของการสร้างรูปแบบการฝึกอบรม ต้องนำกลับมาประเมินผลว่าเหมาะสมเป็นไปได้อย่างไร โดยมีกระบวนการของการประเมินผล เริ่มจากวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อพิจารณาดำเนินการในกิจกรรมขั้นตอนต่อไปเป็นระยะ ๆ ซึ่งการประเมินผลและการให้ข้อมูลย้อนกลับนี้ จะเป็นวงจรกลับไปกลับมาจนกระทั่งเสร็จสิ้นการออกแบบการฝึกอบรม

ชูลเลอร์ เบนเทล และยังบลัด (Schuler, Bentell & Youngblood. 1989 : 388) กล่าวถึงกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาวิธีดำเนินการและความสัมพันธ์กับงานอื่น (Training and development process, procedures, and relationship) โดยงานที่เกี่ยวกับงานบุคคลด้านอื่น ๆ และข้อพิพาทด้านกฎระเบียบที่สัมพันธ์กับกระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนา

รอทเวลล์ และคาซานาส (Rothwell & Kazanas. 1994 : 19) ได้เสนอรูปแบบกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (A simplified model of the strategic human resource development = SHRD Process) ว่าประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ 1) เป็นการระบุเป้าประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ชัดเจน 2) เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน 3) เป็นการสำรวจสภาพแวดล้อมภายนอก 4) เป็นการเปรียบเทียบจุดอ่อนจุดแข็งของโอกาสและอุปสรรคในอนาคต 5) เป็นการเลือกกลยุทธ์ขององค์กรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 6) เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทั้ง 7 ขั้นตอนสามารถแสดงในแผนภาพดังต่อไปนี้

โกลด์สไตน์ (Goldstein. 1993 : 494) กล่าวถึงรูปแบบระบบทั่วไปของการฝึกอบรมและพัฒนา (A general system model of training and development) ว่าประกอบด้วย การดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการจำเป็น การฝึกอบรมและพัฒนาและการประเมินผลการบรรลุเป้าหมายของการฝึกอบรม

ควินน์ และคณะ (Quinn et al. : 1996) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่มีคุณค่าในแต่ละบาท โดยได้ประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนา 5 ขั้น (Five - step model) ของ Whett and Cameron ที่ได้นำเสนออันเป็นรูปแบบที่มุ่งทั้งการเรียนรู้ด้านเนื้อหาทฤษฎีและการฝึกทักษะปฏิบัติงาน ซึ่ง ควินน์ และคณะ ได้นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในแต่ละสมรรถนะของบทบาทนั้น ๆ และนำมาขยายขององค์กรประกอบต่าง ๆ เพิ่มขึ้นและเรียกชื่อว่า ALAPA Model ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 การประเมินข้อมูล (Assessment) เป็นการค้นหาระดับความสามารถและความตระหนักรู้ความสามารถของตนเอง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การแสดงบทบาทสมมติ การอภิปรายกลุ่ม

ขั้นที่ 2 การเรียนรู้ (Learning) เป็นการนำเสนอเนื้อหาข้อความรู้ด้วยการบรรยาย หรือ แจกเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้อ่านและศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลความรู้เชิงทฤษฎี

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นการค้นหาพฤติกรรม การกระทำที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม โดยตรวจสอบพฤติกรรมของผู้ที่แสดงออกในสถานการณ์จำลอง ทั้งนี้จะใช้กรณีตัวอย่างการแสดงบทบาทสมมติ หรือการชมจากภาพยนตร์ โทรทัศน์ และจากการอ่านหนังสือ นวนิยายหรือบทความ เป็นต้น

ขั้นที่ 4 การฝึกปฏิบัติ (Practive) เป็นขั้นตอนที่ทำให้มีการฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์จำลองในห้องเรียน เพื่อเปิดโอกาสให้ได้ฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตน ทั้งนี้จะใช้แบบฝึกหัด สถานการณ์ตัวอย่าง และการแสดงบทบาทสมมติ

ขั้นที่ 5 การนำไปประยุกต์ใช้ (Applcation) เป็นการเปิดโอกาสให้นำความรู้ ทักษะ สมรรถนะต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้และปฏิบัติจริงในการทำงาน ทั้งนี้จะใช้การมอบหมายให้ไปปฏิบัติ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

แคสเตอร์ และจุง (Castetter and Young, 2000 : 181 - 196) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

ขั้นแรกของกระบวนการพัฒนาบุคลากร คือ การหาความแตกต่างระหว่าง การปฏิบัติงานที่เป็นจริงกับการปฏิบัติงานที่คาดหวัง ว่ามีช่องว่างมากน้อยอย่างไรในเรื่องใด ทั้งนี้ ความต้องการด้านทักษะ ความรู้ความสามารถที่ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นทั้งในระดับ บุคคล กลุ่มและทั่วทั้งองค์กร โดยเฉพาะด้านความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจมีในด้านเทคโนโลยี โครงสร้าง ความมุ่งมั่นในการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมทั้งความต้องการจำเป็นด้านอารมณ์ ความรู้สึกที่

ขั้นที่ 2 การออกแบบแผนการพัฒนา (Designing development plans)

ในขั้นนี้ เป็นการวางแผนการปฏิบัติการ ในการออกแบบการพัฒนาซึ่งแผน การพัฒนาจะต้องมีการระบุถึงสิ่งต่อไปนี้

การกำหนดและระบุถึงเหตุผลและปัญหาในความจำเป็นที่ต้องพัฒนาการกำหนด เป้าหมาย วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะ แผนงานที่บ่งบอกถึงการพัฒนาที่ประสบความสำเร็จในตำแหน่งงานนั้น ๆ แผนงานที่กำหนดบุคคลรับผิดชอบในแต่ละกิจกรรมอย่างชัดเจน

รวมทั้งทรัพยากร งบประมาณ ตารางเวลาแผนการทำงาน และการประเมินผลในการออกแบบแผนการพัฒนานี้จะออกแบบเป็นโครงสร้างประกอบที่ชัดเจน (format) ซึ่งในโครงสร้างนี้จะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) สารเนื้อหาของโปรแกรม (Program content) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรม แผนการพัฒนา ซึ่งประกอบไปด้วยเนื้อหาสาระที่เป็นแก่นแท้ที่เป็นแนวคิดองค์ความรู้หลัก (Conceptual knowledge) และเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Procedure knowledge) ซึ่งในสารเนื้อหาทั้ง 2 นี้ มีความสำคัญ กล่าวคือ ในองค์ความรู้แนวคิดหลัก จะช่วยให้บุคลากรพัฒนางานได้ 2) วิธีการพัฒนา (Program methods) ประกอบไปหลายวิธี ซึ่งแบ่งเป็น 3 วิธีการหลักคือ การศึกษาด้วยตนเอง การอบรม การศึกษาต่อ ทั้งนี้การพัฒนาจัดเป็นการกระทำได้ทั้งเป็นรายกลุ่ม และรายบุคคล ในการเลือกวิธีการพัฒนานี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่ต้องนำมาพิจารณาร่วมด้วย คือ วัตถุประสงค์ของโปรแกรม การพัฒนา จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาอบรม ค่าใช้จ่าย ตลอดจนบุคลากรเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ งบประมาณค่าใช้จ่าย ระยะเวลาและเป้าหมายขององค์การ

โกลสไตน์และฟอร์ด (Goldstein, & Ford, 2002 : 190 - 204) ได้กล่าวว่า วิธีการพัฒนาทักษะในการฝึกอบรม ที่จัดเรียงตามลำดับของการมีปฏิสัมพันธ์จากมาก ไปหาน้อย คือ การใช้สถานการณ์จำลอง การใช้ตัวแบบ การแสดงบทบาทสมมติ การใช้กรณีศึกษาและการบรรยาย การอภิปราย และการระดมสมอง ทั้งนี้รูปแบบที่ใช้ในการพัฒนาและการฝึกอบรม แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

1. On – the – Job Training

เป็นวิธีการพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาในลักษณะนี้ มี 5 วิธี คือ

1.1 Coaching เป็นการพัฒนาด้วยวิธีการสอนงาน เน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ (Learning by doing) ภายใต้การดูแลและการช่วยเหลือแนะนำของผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าขั้นตอนการสอนงานมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดริเริ่มให้คำแนะนำและแก้ปัญหาด้วยตนเอง 2) ผู้สอนงาน ตั้งปัญหาให้วิเคราะห์และหาวิธีการแก้ปัญหา 3) ให้โอกาสเป็นผู้นำกลุ่มให้รับผิดชอบในหน้าที่งานมากขึ้นและให้อำนาจเพิ่มขึ้น 4) ให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมกับผู้บริหารระดับสูง เช่น เข้าร่วมประชุม

1.2 Understudy of “Assistant to” เป็นวิธีพัฒนา โดยการมอบหมายงานให้ช่วยทำงาน หรือมอบหมายงานให้ทำเป็น โครงการ การพัฒนาในลักษณะนี้ ผู้สอนงาน (Superior coach) จะเลือกสรรกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้ในด้านต่าง ๆ คือ ความรู้ทางการปฏิบัติงาน (Operation) ความสามารถในการจัดการ (Executing company policy) การพัฒนาคุณสมบัติ

ด้านกายภาพ (Physical qualification) สิ่งที่น่าหนัก คือ ความสามารถในการเป็นหัวหน้างาน
ความสามารถในการให้คำแนะนำ และความสามารถในการสั่งการ (Direct people)

1.3 Job rotation การพัฒนาวิธีนี้ ทำโดยหมุนเวียนให้ปฏิบัติงานในหน่วยต่าง ๆ เพื่อจะได้รอบรู้งาน และมีประสบการณ์ในการบริหารงาน ซึ่งจะช่วยให้มีความสามารถในการบริหารงานในระดับสูงขึ้นได้

1.4 Management apprenticeship เป็นการพัฒนาโดยวิธีการ Coaching และ Job rotation ผสมผสานกัน คือ จัดให้ผู้รับการฝึก ได้ปฏิบัติงานกับหัวหน้าที่มีภาวะผู้นำต่าง ๆ กัน โดยมีหัวหน้าเป็นผู้ให้คำแนะนำ จากนั้นจะพิจารณาผู้รับการฝึกจะไปเป็นหัวหน้างานในส่วใด จะต้องมีความภาวะผู้นำอะไรบ้าง เพื่อให้เป็นหัวหน้างานที่เหมาะสม ในหน่วยงานนั้น ๆ แล้ว จึงจัดโปรแกรมขึ้นมาเฉพาะเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ โดยเฉพาะลึกลงไป ในลักษณะเฉพาะของผู้บริหารในหน่วยงานนั้น (Upward training spiral)

1.5 Multiple management การพัฒนาวิธีนี้ทำโดยให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนาจำนวนหนึ่งมาเป็น Junior board of director ทำหน้าที่เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของหน่วยงานไปยัง Senior board of director ถ้าได้รับความเห็นชอบก็จะนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป แต่ถ้า Senior board of director ไม่เห็นด้วย Junior board of director จะต้องชี้แจงเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน 10 วัน ถ้าเรื่องดังกล่าวไม่สามารถหาข้อยุติร่วมกันได้ ก็จะไม่เสนอกลับไปยัง Senior board of director อีกหลังจากที่ทำหน้าที่ Junior board director ระยะเวลาหนึ่งแล้วจะทำการประเมินการปฏิบัติงาน Junior Board of director แต่ละคน โดยให้ประเมินกันเอง ผู้ที่ได้คะแนนสูงก็จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นหัวหน้างานต่อไป

2. Off - the - job training

Off - the - job training เป็นการพัฒนาที่มุ่งการพัฒนาด้านกิจกรรมนอกหน่วยงาน แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การพัฒนาเป็นรายบุคคลและการพัฒนาเป็นกลุ่ม (ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ. 2545 : 89 - 92)

2.1 การพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individualized training) มี 3 วิธี

2.1.1 Planned reading program เป็นการพัฒนาโดยการศึกษาด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ โดยผู้จัดทำโปรแกรมฝึกอบรม จัดเตรียมสื่อต่าง ๆ ให้ ซึ่งจะมีรายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษา และกำหนดที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละประเด็นไว้ให้ Program instruction การพัฒนาด้วยวิธี Program instruction มีแนวคิดมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ของ Skinner ผู้เรียนจะเรียนรู้ตามความสามารถของตนเอง

2.1.2 Training In the field เป็นวิธีการฝึกในสถานการณ์จริงที่ไม่ใช่หน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ทำให้ผู้รับการฝึกได้รับประสบการณ์ที่กว้างขวาง ไม่มีผลกระทบทั้งต่อเนื้อและหน่วยงานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่

2.2 การพัฒนาเป็นกลุ่ม (Group training method)

Group training method มีพื้นฐานความคิดว่า ผู้ที่จะเป็นผู้นำต้องมีคุณลักษณะบางอย่างที่คล้ายคลึงกัน โปรแกรมการพัฒนาจึงสามารถจัดให้ทุกคนได้รับการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันวิธีการพัฒนาที่นิยมใช้มี 4 วิธี

2.2.1 การบรรยาย (Lecture) การบรรยายเป็นวิธีการที่นิยมใช้กันมากในการฝึกอบรมเป็นกลุ่ม วิทยากรผู้บรรยายมักเป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูง การบรรยายอาจใช้สื่อต่าง ๆ ช่วยให้น่าสนใจยิ่งขึ้น เช่น ใช้ภาพสไลด์ วีดิทัศน์ การบรรยายประกอบ เป็นต้น ข้อเสียของการบรรยายคือ ผู้ฟังจะเป็นผู้รับข้อมูลเพียงอย่างเดียว มีโอกาสน้อยที่จะได้ตอบสนองความคิดเห็นจากการวิจัยหลายแห่ง พบว่า การบรรยายได้ผลน้อยในการก่อให้เกิดการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงควรใช้การบรรยายร่วมกับวิธีการอื่นที่เหมาะสม

2.2.2 Group meeting เป็นการพัฒนาที่เน้นการรวมกลุ่มเพื่อให้ผู้รับการฝึกได้แลกเปลี่ยนแนวคิดและประสบการณ์ระหว่างกัน ซึ่งทำได้หลายลักษณะ ดังนี้

2.2.2.1 Group discussion เป็นการรวมกลุ่มตั้งแต่ 5 - 25 คน เพื่ออภิปรายในเรื่องที่น่าสนใจร่วมกันภายใต้การนำของผู้นำกลุ่ม เพื่อหาแนวทางปฏิบัติหรือข้อสรุปที่กลุ่มมีความเห็นพ้องกัน

2.2.2.2 Conference เป็นการรวมกลุ่มประมาณ 12 - 20 คน เปิดอภิปรายทั่วไปในเรื่องที่สนใจ เป็นการรวบรวมความคิด เสนอข้อเท็จจริงและหาข้อสรุป

2.2.2.3 Seminar การรวมกลุ่มประมาณ 5 - 30 คน ศึกษาในเรื่องที่สนใจภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ

2.2.2.4 Symposium การรวมกลุ่มของบุคคลประมาณ 30 คน เพื่ออภิปรายทั่วไปในเรื่องที่สนใจ โดยมีตัวแทนในกลุ่มประมาณ 3 - 6 คน ได้รับมอบหมายให้ศึกษาค้นคว้าข้อมูล เพื่อนำเสนอในกลุ่มใหญ่ ให้อภิปรายและหาข้อสรุป

2.2.2.5 Syndicate เป็นการรวมกลุ่มของบุคคลประมาณ 30 คน เพื่ออภิปรายถึงปัญหาหรือประเด็นที่สนใจในแนวลึก โดยจะแบ่งกลุ่มย่อย 4 - 5 กลุ่ม เพื่ออภิปรายในรายประเด็นย่อย ๆ ของเรื่องที่สนใจ และนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่เพื่ออภิปรายร่วมกัน

2.2.2.6 Panel เป็นการอภิปรายกลุ่ม 3 - 6 คน ต่อหน้าผู้เข้าฟังจำนวนมาก

2.2.2.7 Buzz session เป็นการนำเสนอความคิดจากกลุ่มโดยให้ผู้นั่งใกล้ ๆ กันรวมเป็นกลุ่มเล็ก ๆ กลุ่มละ 3 - 4 คน แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่สนใจ แล้วนำเสนอผลการประชุมในกลุ่มใหญ่

2.2.2.8 Brainstorming เป็นการระดมความคิดโดยการกระตุ้นให้ผู้ร่วมกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ในประเด็นที่สนใจร่วมกัน ซึ่งอาจใช้เวลาสั้น ๆ ประมาณ 5 - 15 นาที ในกลุ่มที่ไม่ใหญ่นัก

2.2.3 Simulation การพัฒนาโดยการเลียนแบบคล้ายสถานการณ์จริง Simulation แบ่งออกเป็น 5 วิธี คือ

2.2.3.1 Case method เป็นการพัฒนาโดยศึกษาจากเหตุการณ์จริงที่เกิดขึ้น แล้ว อาจเป็นเรื่องราวที่บันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร การเล่าให้ฟังหรือดูจากภาพยนตร์ ซึ่งจะให้ข้อมูลที่มากพอที่จะฝึกวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางในการบริหารงานสภาพการณ์นั้น

2.2.3.2 Incident process เป็นการพัฒนาในลักษณะที่ใกล้เคียงกับ Case Method คือ ฝึกหัดวิเคราะห์ และหาแนวทางแก้ปัญหาจากสภาพการณ์จริงที่เคยปรากฏมาแล้ว แต่แตกต่างกันตรงที่ว่า Incident process นั้นจะต้องหัดตั้งคำถามเอง ในการซักถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มากพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์และหาทางแก้ปัญหา

2.2.3.3 In - basket การพัฒนาในลักษณะ Incident process (Mail Box) เป็นกระบวนการพัฒนาโดยผ่านสื่อไปรษณีย์ เพื่อให้ผู้รับการพัฒนา (Trainee) ได้ฝึกการรับผิดชอบด้วยตนเอง ฝึกการวางแผนเพื่อการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ฝึกการทำรายงาน การสื่อสารด้วยตนเอง เมื่อสิ้นสุด โครงการผู้รับการพัฒนาจะพบว่าร่วมอภิปรายและหาข้อสรุป วิธีการดังกล่าวพบว่าใช้ได้ดีในการพัฒนาด้านการตัดสินใจ

2.2.3.4 Role playing การแสดงบทบาทสมมติ เป็นวิธีการฝึกอบรมที่พัฒนามาจากการเล่นของเด็ก การแสดงบทบาทสมมตินี้จะแสดงให้เห็นภาพการณ์หนึ่ง ๆ ในเงื่อนไขที่คล้ายเหตุการณ์จริงมากที่สุด

2.2.3.5 Management game เป็นการนำหลักการเล่นเกมที่คุ้นเคยกันมา ตั้งแต่เด็กนำมาใช้พัฒนา ในการเล่นเกมมาใช้ในระบบธุรกิจและการบริหารจัดการ

2.2.4 Laboratory training or sensitivity training เป็นรูปแบบการพัฒนา บุคลากรที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้รับการฝึก ได้รู้จักตนเองและผู้อื่นสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลได้ ในกระบวนการพัฒนาจะจัดให้มีสถานการณ์จำลองที่ผู้รับการฝึก จะมีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้รับการฝึกคนอื่น ๆ และในขณะที่เดียวกันก็จะเรียนรู้พฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม การพัฒนาวิธีนี้สมาชิกกลุ่มควรมีจำนวนไม่มาก

3. สถานที่ (Location of the program) ในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรหรือผู้บริหารนี้สามารถจัดดำเนินการได้ทั้งในขณะที่ปฏิบัติงาน และนอกสถานที่ปฏิบัติงาน (off the job) หรือจะจัดรวมกันก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทรัพยากร บุคลากร และเวลา ซึ่ง Dessler (1984 : 260) กล่าวว่า การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงหรือระดับสถาบัน มักจะนิยมการสัมมนาออกสถานที่เป็นส่วนมาก และการอบรมเชิงปฏิบัติการในหน่วยงาน นอกจากนี้อาจจัดกระทำในรูปของเครือข่ายความร่วมมือกันระหว่างในระบบสารสนเทศ เทคโนโลยีสมัยใหม่ก็ได้

ขั้นที่ 3 ขั้นดำเนินการปฏิบัติการ (Implementing development programs) เป็นขั้นที่ลงมือปฏิบัติดำเนินการ ทั้งนี้ต้องกำกับควบคุมให้ดำเนินการได้ตามที่กำหนด ซึ่งบางครั้งจำเป็นต้องมีการตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ทั้งนี้ในการดำเนินการอาจต้องพิจารณาในหลายด้านให้ครอบคลุม

ขั้นที่ 4 ขั้นการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร (Evaluating staff development program) เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่มีการตรวจสอบ ประเมินผลว่า การพัฒนาบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และที่สำคัญถึงการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน นั่นคือประเมินผลถึงผลกระทบ หรือผลที่เกิดขึ้นในบุคคล ในงานที่รับผิดชอบในแผนก และในองค์การว่ามีการพัฒนาได้อย่างไร นอกจากนี้การประเมินผลนี้จะเป็นข้อมูลป้อนกลับเข้าไปสู่ในแต่ละขั้นตอนและนำมาปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

บิชอป (Bishop. 1979 : 4 - 8) เสนอแนวคิดเชิงระบบเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ขั้นตอน คือ

1. ความต้องการ (Need) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารต้องกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูผู้สอนสนใจต่อการพัฒนาตนเอง และตัวครูผู้สอนเองต้องมีความต้องการการพัฒนาตนเองด้วย
2. การวินิจฉัย และการวิเคราะห์ (Diagnosis and analysis) เป็นการพิจารณา สภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไข
3. การพัฒนา (Development) เป็นการแสวงหากลวิธีแก้ไขปรับปรุงตามความต้องการของครูผู้สอนและผู้บริหาร
4. ความเป็นไปได้ (Validation) ความเป็นไปได้ของโครงการ ศึกษาได้โดยการวิจัย ศึกษาการทดลองหรือเป็น โครงการนำร่องเพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไข
5. การนำไปใช้ (Implementation) นำโครงการ ไปปฏิบัติซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา
6. การประเมินผล (Evaluation) นำเอาข้อมูลต่าง ๆ มาพิจารณาตามหลักเกณฑ์ว่าบรรลุ วัตถุประสงค์หรือไม่

แคสเท็เตอร์ (Castetter. 1996 : 235 - 259) ได้กำหนดขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร 3) การวางแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาในเรื่องกระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาพบว่า แต่ละท่านได้เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้แตกต่างกันอย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยพอสรุปได้สังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามแนวการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การสังเคราะห์ แนวคิดนักการศึกษาเพื่อกำหนดเป็นขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาแนวการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกขั้นตอน คือ ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยจะได้นำมากำหนดรวมไว้ในขั้นตอนที่เลือกไว้ตามความเหมาะสมต่อไป ซึ่งเมื่อพิจารณาเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว ได้ขั้นตอนการพัฒนาฯ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ / จัดทำหลักสูตรการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนา

นฤมล ขุนสัมฤทธิ์ (2542 : 13 - 14) กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาคูคือ การพัฒนาในภาวะการทำงานปกติ และประเมินผลการพัฒนา แล้วให้การตอบสนอง เป็นบำเหน็จรางวัล ตามระดับของการพัฒนา เพื่อให้ครูได้พัฒนาคุณภาพตนเองและปรับปรุงพัฒนาการทำงานอย่างเป็นระบบ บันทึกการประมวลผลการปฏิบัติงานไว้เป็นช่วง ๆ เพื่อแสวงหาหรือใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองและการพัฒนางานในลักษณะนี้จะมีร่องรอยและหลักฐานที่แสดงถึงผลการพัฒนางานให้ตรวจสอบได้ทุกเรื่อง วิธีการพัฒนาคูตามแบบนี้ เริ่มด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนาให้ชัดเจนว่าต้องการพัฒนาศักยภาพหรือคุณลักษณะด้านใดของครู แล้ววางแผนกำหนดกิจกรรมการปฏิบัติงานและประมวลผลการปฏิบัติงานไว้เป็นระยะ ๆ ให้ครูประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และสังเคราะห์ผลพร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไข

แนวคิดการพัฒนาบุคลากร

ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดจากนักวิชาการ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาพัฒนาบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดังรายละเอียดต่อไปนี้

สมบุญ ศรีสรรหิรัญ (2547 : 136 - 140) กล่าวถึง การเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมต้องพิจารณาปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนอกเหนือ จากหลักการ แนวคิดทฤษฎีและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องแล้ว จำเป็นต้องคำนึงถึงความต้องการเข้ารับการพัฒนาด้วยลักษณะของ

วิธีการพัฒนาที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในผู้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงาน สามารถเรียนรู้ฝึกฝนและพัฒนาตนเองให้เกิดในผู้นำนั่นได้ วิธีการพัฒนาที่หลากหลายแตกต่างกัน จากการสำรวจแนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาบุคลากรจากนักวิชาการต่าง ๆ สามารถสรุปวิธีการพัฒนาดังนี้

1. กรณีศึกษา (Case study) คือ การใช้กรณีศึกษาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์และเสนอแนะอาจเป็นกรณีขององค์กรตนเองหรือผู้อื่นเพื่อช่วยให้เข้าใจภูมิหลังขององค์กรมากขึ้น อาจใช้ร่วมกับรูปแบบอื่น ๆ ได้มากมาย
2. การฝึกประสาทสัมผัส (Sensitivity training/laboratory training) เป็นการฝึกอบรมด้านการฝึกประสาทสัมผัสความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรจากการมีปฏิสัมพันธ์ อันจะมีผลกระทบต่อผู้อื่น คือ ฝึกหัดคนให้รู้ร้อนรู้เย็นต่อความรู้สึก หรือการแสดงออกของผู้อื่นเพื่อเข้าใจพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น
3. กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group process) การฝึกหัดหรือจัดกลุ่มผู้อบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกได้ทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ถึงพฤติกรรม ทักษะคิดการเข้าใจคน วิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับคนที่ถูกต้องรวมถึงการเรียนรู้ปฏิริยาภายในกลุ่ม
4. กลุ่มซักถาม (Audience reaction group) การฝึกหัดหรือจัดกลุ่มผู้อบรมให้มีหน้าที่ซักถามประเด็นปัญหา ทำให้ต้องตั้งใจฟัง และฝึกหัดจับประเด็นการถามให้เกิดความสุภาพ กระทั่งชัดเจนบันทึกคำถามคำตอบและสรุประหว่างที่วิทยากรบรรยายเพื่อรายงานต่อที่ประชุมตอนท้ายรายการ เป็นการฝึกหัดการตั้งใจทำสมาธิในการฟัง การเรียนรู้ปฏิริยาภายในกลุ่ม การกระตุ้นให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลง
5. เกมการบริหาร (Management game) เป็นเทคนิคการพัฒนาฝ่ายการด้วยการแข่งขันกันศึกษาข้อมูล วิเคราะห์และตัดสินใจโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สร้างสถานการณ์เอง
6. การจัดทีมผู้ฟัง (Listening team) กางจัดกลุ่มให้เป็นผู้ฟังในการสอน การอบรมและให้ทำหน้าที่จดบันทึก ฝึกหัดการจับประเด็น บันทึก เรียบเรียงให้ได้ประเด็นเนื้อหาสำคัญของเรื่องและจัดทำบันทึกรายงาน (Report) ส่งหรือรายงานที่ประชุม
7. การชี้แจงปัญหาข้อใจ (Forum) เป็นการให้บริหารคนหนึ่งหรือสองคน พูดหรือชี้แจงเรื่องหนึ่งที่เป็นปัญหาจะชี้เมื่อเกิดความขัดแย้ง สงสัยหรือคิดเห็น ไม่ตรงกัน เป็นการฝึกแก้ปัญหาเฉพาะหน้าให้กับพนักงาน
8. ซินดิเคต (Syndicate) การประชุมเพื่อฝึกอบรมผู้บริหารให้สามารถไขปัญหาที่มีลักษณะเฉพาะตัวขององค์กร โดยมีการให้ความรู้โดยวิทยากร หรือมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันแล้วแบ่งกลุ่มซินดิเคตเพื่อแก้ปัญหาในแต่ละเรื่องตามความสนใจของสมาชิกในกลุ่มซินดิเคตหนึ่ง ๆ

ควรมีจำนวน 6 - 12 คน ภายหลังจากประชุมเสร็จแล้วมีการประชุมร่วมเพื่อให้แต่ละกลุ่มได้รายงานผลการประชุมใหญ่เพื่อแก้ไขเพิ่มเติม ก่อนที่จะรวบรวมผลของทุกกลุ่ม และรับเป็นข้อเสนอของที่ประชุมทั้งหมด

9. การบรรยายหมู่หรือชุมชนปาฐกถา (Symposium) คล้ายกับการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิหลายคนทุกคนพูดถึงเรื่องเดียวกัน แบ่งกันพูดคนละตอนไม่มีการอภิปรายหัวข้อของคนอื่น ๆ เหมือนว่าการอภิปรายเป็นคณะ

10. ทักษะศึกษา/ศึกษาดูงาน (Field trip/field study) เป็นการศึกษาดูงาน ณ สถานที่นอกเหนือการสอนปกติ เพื่อให้เห็นสถานการณ์ของการปฏิบัติงานจริง แล้วกลับมาบอกข้อสังเกตเขียนเป็นรายงานหรือจัดให้มีการอภิปรายหรือสรุปผลเป็นการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศและสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่ม

11. การทำโครงการจริง (Live project or group work) เป็นวิธีการคล้ายการทำแบบฝึกหัด โดยวิทยากรอาจกำหนดให้ไปทำงานที่กำหนดของเขตเรื่องและรายละเอียดที่จะทำให้แนวทางการปฏิบัติโดยประยุกต์จากหลังวิชาการที่ศึกษาอบรม สามารถทำได้ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม

12. การทำแบบฝึกหัด (Exercise) เป็นการกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อแก้ปัญหาหรือทำการทดลองโดยการปฏิบัติในช่วงเวลาหนึ่ง

13. การเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ (Action learning) เป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหารได้ลงมือทำงานเต็มเวลาในแผนกอื่นหรือในโครงการที่มีหลายฝ่ายเข้าร่วมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ประสบความสำเร็จ ได้เพิ่มทักษะการวางแผนวิเคราะห์ปัญหาและได้มีโอกาสทำงานร่วมกับบุคลากรและผู้บริหารอื่น ๆ การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง จึงเป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องของคนกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อร่วมกันขบคิด ทำความเข้าใจร่วมกันพัฒนาแก้ไขปัญหาจริงที่เกี่ยวข้องกับงานและเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาทั้งบุคคล ทีม และองค์กร

14. การเสนองาน/ถ่ายทอดแบบตัวต่อตัว (Coaching) ใช้ในกรณีที่ผู้บริหารเดิมเกษียณอายุ เลื่อนตำแหน่ง โยกย้ายงานเพื่อเตรียมผู้รับตำแหน่งให้สามารถเรียนรู้จากผู้ทำงานในปัจจุบันแบบประกอบด้วยตัวต่อตัวหรือการสอนงาน

15. การหมุนเวียนงาน (Job rotation) เป็นการจัดให้ฝ่ายบริหารมีประสบการณ์กว้างขวางขึ้น ช่วยจัดการเฉื่อยงาน เกิดการปรับปรุงด้วยมุมมองใหม่ของผู้เข้ามารับหน้าที่เกิดความร่วมมือและเข้าใจปัญหาฝ่ายต่าง ๆ มากขึ้น รวมทั้งสร้างความคุ้นเคยและสร้างทีมงานที่ดีไม่เหมาะสมกับงานที่ต้องใช้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

16. กิจกรรมนันทนาการเช่นกิจกรรม (Waik rally) ซึ่งดัดแปลงมาจากการแข่งขันรถแรลลี่หรือการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น ร้องเพลง ปรบมือ แสดงท่าทาง เล่นเกม อันเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน ใช้เวลาหรือทรัพยากรอื่น ๆ อย่างเหมาะสม ฝึกการสังเกต จดจำ คิดปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่องรวมทั้งการสื่อสาร การนำและการแบ่งงานสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

17. บทบาทสมมุติ (Role playing) เป็นการพัฒนาฝ่ายบริหารให้ผู้เรียนรู้แก้ปัญหาเฉพาะด้านฝึกความเป็นผู้นำ การวางแผน การมอบหมายงาน โดยแสดงบทบาทในสถานการณ์จริง อาจแบ่งกลุ่มย่อยสวมบทบาทที่เป็นจริง

19. การบรรยาย (Lecture) เป็นลักษณะการสอน บอกเล่าทางวิชาการสื่อสารทางเดียวเพื่อสร้างหรือเปลี่ยนแปลงความรู้สึนึกคิดความเชื่อ เพื่อเกิดการยอมรับเรื่องราว หลักการ ทฤษฎี

20. การประชุมแบ่งได้เป็น

20.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เน้นการร่างประสบการณ์นำเอาไปปฏิบัติมากกว่าการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการบรรยาย

20.2 การประชุมโต๊ะกลม (Panel or round table) เป็นการอภิปราย โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ฟัง ใช้ผู้อภิปราย 4 - 6 คน อภิปรายในหัวข้อเรื่องที่กำหนดบนโต๊ะกลม มีการแสดงทัศนคติความคิดเห็นมากกว่าข้อเท็จจริง โดยการจัดที่นั่งให้ผู้อภิปรายเห็นหน้ากัน มีผู้อภิปรายแนะนำ สอบถามปัญหา ควบคุมการอภิปรายและสรุปการอภิปราย

20.3 การประชุมระดับผู้บริหาร (Convention) เป็นการประชุมอบรมเฉพาะระดับผู้นำหรือผู้บริหาร เพื่อปรึกษา แก้ไขปัญหา แลกเปลี่ยนวิธีการทำงาน ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ที่เข้าร่วมการประชุม รวมทั้งการรับทราบนโยบายหรือวัตถุประสงค์

20.4 การประชุมทางวิชาการ (Conference) เป็นการประชุมที่ใช้ได้หลายวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นบรรยากาศที่เป็นกันเอง สมาชิกที่มีความรู้ ความสนใจหรือประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องที่จะประชุมพอสมควร

21. การเผชิญเหตุการณ์ (Incident method) เป็นวิธีการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นข้อเท็จจริงจากบุคคล สถานการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยมีวิทยากรช่วยแยกแยะรายละเอียดจากจุดของเหตุการณ์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ถูกต้อง

22. การฝึกสั่งการ (In basket training) เป็นการฝึกบริหาร โดยการนำเรื่องจริงที่ผู้บริการจะต้องสั่งการมาใส่ในแฟ้ม แล้วตัดสินใจเรื่องที่เป็นปัญหาต่าง ๆ ในเวลาจำกัดรวมทั้งสั่งการสั่งงาน การอนุมัติ การแบ่งงาน มอบหมายงาน

23. ร่วมกับสถาบันการศึกษา (Institute) ได้แก่ การส่งผู้บริการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาที่จัด ซึ่งมักเป็นการแนะนำความรู้ ทฤษฎีเทคนิค ผลงานวิจัยใหม่ ๆ หรือการส่งเข้าร่วมการศึกษาในโครงการที่จัดให้เป็นพิเศษเฉพาะตัวหรือทั้งองค์กร

24. การระดมความคิด (Brain storming) เป็นเทคนิคที่เปิดโอกาสให้ทุกคนในกลุ่มแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ทุกแง่ทุกมุม ไม่คำนึงว่าจะถูกหรือผิด เป็นความคิดคำแนะนำอาจใช้พูดหรือเขียนลงกระดาษ ใช้เวลาตามความเหมาะสมแล้วนำไปสู่การประเมินของกลุ่มใหญ่เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้

25. E-learning เป็นรูปแบบการศึกษาที่เน้นการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เป็นการเรียนในลักษณะใดก็ได้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีการเผยแพร่ความรู้มีการถ่ายทอดเนื้อหาทางอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ เครื่องข่ายอินเทอร์เน็ต หรือทางสัญญาณโทรทัศน์ หรือสัญญาณดาวเทียม ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบการเรียนรู้ที่คุ้นเคย เช่นคอมพิวเตอร์ที่ช่วยสอน (CIA) การเรียนออนไลน์ (On-line-learning) การเรียนการสอนผ่านดาวเทียม หรือการเรียนจากวีดิทัศน์ตามอัธยาศัย (Video on demand) เป็นต้น

26. การใช้บทเรียนแบบ โปรแกรม (Program instruction) เป็นการสอน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่เน้นให้ผู้เรียนสามารถเข้าเรียนรู้ด้วยตนเองของเครื่องมือหรือหนังสือ (Programmed text book) ที่เตรียมบทเรียนคำถาม คำตอบ อธิบายใช้บททบทวนกลับไปกลับมาจนเกิดความเข้าใจ การเรียนรู้ลงทวนถาวร เรียนตามลำดับขั้นความสามารถของตนเองและแก้ไขปฏิกิริยาตอบสนองด้วยตนเอง

27. การใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer-Assisted Instruction : CAI) เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยบทเรียน CAI ถูกออกแบบให้ผู้เรียนคอมพิวเตอร์สามารถทำการโต้ตอบกับเครื่องคอมพิวเตอร์ และทราบผลการปฏิบัติ ได้รับการเสริมแรงการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เรียน โดยไม่ต้องแข่งขันกับผู้อื่น

28. การสัมภาษณ์ (Interviewing) เป็นเทคนิคที่จะให้ผู้เข้ารับการพัฒนากเกิดการเรียนรู้ มีข้อคิดทางประสบการณ์กับวิชาที่เรียนในห้องอบรม อาจมีการกำหนดให้แต่ละคนไปสัมภาษณ์ในหัวข้อที่กำหนดแล้วนำมาเสนอในชั้นสรุปรวบรวมเป็นเรื่องราวทั้งหมด

29. การสัมมนา (Semina) เป็นการใช้สมาชิกช่วยกันระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา หรือเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานในขอบข่ายเนื้อหาสาระที่กำหนด เป็นวิธีการที่ลดความรู้สึกต่อต้านการเรียนรู้เพราะทุกคนมีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมและมีการสื่อสารสองทาง

30. การสาธิต (Demonstration) แบ่งเป็น

30.1 การสาธิตแบบแสดงผล (Result demonstration) เป็นการนำเอาของจริงมาแสดงวิธีทำให้ผู้อบรมเห็นของจริง กระบวนการ ต่างกับการสาธิตวิธีตรงที่ไม่ต้องแสดงออกวิธีขั้นตอนการปฏิบัติ มีลักษณะการจูงใจให้ปฏิบัติงาน เช่น การอบรม 5 ส. แล้วนำไปชมองค์การที่ใช้ 5 ส. อย่างได้ผล เป็นต้น

30.2 การสาธิตวิธี (Method demonstration) เป็นการนำเอาของจริง มาแสดงวิธีเพื่อทำให้ผู้เข้าอบรมเห็นข้อเท็จจริง กระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานวิธีการใช้เครื่องมือ ต้องจัดให้ผู้เข้าอบรมเห็นการกระทำอย่างชัดเจน อาจให้มีการฝึกปฏิบัติจริงหรือใช้บทบาทสมมติด้วยก็ได้

31. การเรียนรู้ทางไกล (Distance learning) เป็นการเรียนการสอนที่ผู้เรียนและผู้สอนอยู่ไกลกัน ใช้วิธีถ่ายทอดเนื้อหา สาระและประสบการณ์โดยอาศัยสื่อประสมหลายรูปแบบ ได้แก่ สื่อที่เป็นหนังสือ สื่อไปรษณีย์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ วิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์ การประชุมทางไกลด้วยภาพและเสียง (Video conference) อินเทอร์เน็ต ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนที่อยู่ต่างสถานที่สามารถศึกษาหาความรู้ได้

32. การอภิปราย (Discussion) เป็นการจัดให้บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปพูดแสดงความคิดเห็นและมุมมองของตนต่อประเด็นที่เป็นปัญหาที่สนใจร่วมกันมีหลายรูปแบบ คือ การนำการอภิปราย (Leading discussion) การอภิปรายกลุ่ม (Group discussion) การอภิปรายกลุ่มย่อย (Buzz group) การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน (Panel discussion) การอภิปรายแบบบุจฉา-วิสัย (Colloquy)

33. กิจกรรมการพัฒนาจิต (Mind development activity) เป็นการฝึกปฏิบัติกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์และความพลังของจิตให้มีความสงบเยือกเย็น เช่น การฝึกนั่งสมาธิ (Meditation) เพื่อให้จิตเหมาะแก่การใช้สติปัญญาในการวิเคราะห์สภาพการณ์และปัญหาในการทำงานและการดำรงชีวิต

34. การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual development plan : IDP) เป็นการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของผู้บริหารเพื่อให้สามารถวางแผนพัฒนาตนเองไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ช่วยจัดลำดับความสำคัญ เน้นประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนาและเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง

อรุณ รักรธรรม (2541 : 196 - 234) ใช้คำว่า วิธี (Method) และเทคนิค (Technique) ในความหมายเดียวกันคือ หมายถึง เครื่องมือในการควบคุมและพัฒนาโปรแกรมโดยจะต้องให้

เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา ผู้เข้ารับการอบรม ผู้ให้การอบรม เวลา และงบประมาณ วิธีการพัฒนาแบ่งได้ ดังนี้

1. พัฒนาเป็นรายบุคคล

1.1 การศึกษาที่บ้าน เป็นการศึกษาด้วยตนเองของบุคคล โดยมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานฝึกอบรมอาจเสนอรายวิชาที่สามารถศึกษาด้วยตนเองให้ผู้อบรมสามารถนำกลับไปศึกษาที่บ้านและอาจสนับสนุนให้ได้มีโอกาสในการค้นคว้าจากห้องสมุดเพิ่มเติมก็ได้

1.2 การสอนงาน เป็นวิธีการช่วยผู้เรียน ให้พัฒนาตนเองในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ซึ่งหัวหน้าจะทำงานใกล้ชิดกับลูกน้อง โดยมีการเริ่มต้นจากสภาพที่ผู้เรียนเป็นอยู่สอนแนะตามความสามารถของบุคคลซึ่งแตกต่างกัน ให้ผู้เรียนกระทำกันด้วยตนเองมากที่สุด สาธิตดูเป็นตัวอย่างยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศให้เชื่อมั่น พยายามอยู่ใกล้ชิด กำหนดเป้าหมายอธิบายมาตรฐาน และทำการสอนซ้ำ

1.3 การฝึกวิธีทำงาน เป็นการฝึกอบรมที่มีลักษณะคล้ายกับการสอนงานแต่เน้นที่ความเร่งด่วนให้สามารถทำงานได้ในเวลาอันรวดเร็ว เน้นทักษะการเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงานประจำ

1.4 การเรียนรู้จากโปรแกรมสำเร็จรูป เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองรูปแบบหนึ่งมีประสิทธิภาพสูง การเรียนรู้มีความคงทนถาวรเรียนรู้ได้ตามลำดับความสามารถของตนเองและแก้ไขปฏิบัติการตอบสนองด้วยตนเอง ผู้เรียนจะเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมที่ออกแบบไว้ ทำแบบฝึกหัด และได้รับผลย้อนกลับมาเสริมแรง

1.5 การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคคลให้สามารถทำงานได้มากกว่า 1 งาน โดยให้ย้ายจากฝ่ายหนึ่งไปยังฝ่ายหนึ่งจนกว่าจะเหมาะสมแต่ในภาครัฐอาจทำได้ยากเนื่องจากใช้ระบบการจ้างแนกตำแหน่ง

2. การพัฒนาเป็นกลุ่ม ทักดำเนินการกับกลุ่มบุคคลมีวิธีการ ดังนี้

2.1 การบรรยาย เป็นวิธีการดั้งเดิมนิยมใช้กันมากมีประโยชน์คือประหยัดเวลาเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารที่ตรงตามเนื้อหาของรายวิชา โดยผู้บรรยายอาจใช้สื่ออื่น ๆ ประกอบเพื่อดึงดูดความสนใจ

2.2 การประชุมอภิปราย จัดโดยมุ่งให้ผู้ร่วมประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้มีการปรับเจตคติและวิธีคิดอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

2.3 การอภิปรายปัญหา คล้ายกับการประชุมอภิปรายแต่เน้นที่ปัญหา
 อย่างไม่ อย่างไร โดยประธานป้อนคำถามให้สมาชิกอภิปรายให้ผู้ฟังตั้งข้อสังเกตหรือวิจารณ์คำ
 อภิปราย

2.4 การประชุมปฏิบัติ เป็นการประชุมเพื่อแก้ปัญหาหรือประเด็นที่น่าสนใจ
 เฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งแต่ต้องมีการเตรียมการอย่างรอบคอบโดยจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ
 กำหนดหัวข้อให้กระชับรัดกุมและชัดเจนจัดสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ให้มีสิ่งที่รบกวน ผู้นำ
 การประชุมต้องควบคุมการประชุมให้ราบรื่น ไม่มีการแสดงความคิดเห็นที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น
 จดบันทึกการประชุมให้ครบถ้วน สรุปผลการประชุมตามหัวข้อการประชุม

2.5 การอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม บางครั้งเรียกว่า การฝึกอบรมแบบรู้
 เชาว์เรา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนระมัดระวังผลของพฤติกรรมและเจตคติของตนที่มีต่อผู้อื่น
 ช่วยให้เข้าใจตนเองและผู้ร่วมงาน และสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก เน้นการแก้ปัญหาด้วย
 การทดลอง โดยให้ผู้เรียนเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการแสดงพฤติกรรมอันเนื่องมาจาก
 ประสบการณ์ของตนเองเพื่อทดสอบความมีมนุษยสัมพันธ์ของตนกับผู้อื่น ผู้เรียนจะคิดหาคำตอบ
 และประเมินย้อนกลับที่เป็นปฏิริยาโต้ตอบจากผู้อื่นและสรุปสิ่งที่ตนเรียนรู้จากการทำปฏิสัมพันธ์
 ภายในกลุ่ม

2.6 การแสดงบทบาทสมมติ เป็นการทดลองสวมบทบาทที่สมมติขึ้นมาโดย
 เปิดโอกาสให้ผู้แสดงได้พูดก่อนแล้วนำไปเป็นประเด็นเพื่อวิเคราะห์ปัญหา แล้วให้ผู้แสดงและกลุ่ม
 ซึ่งประเด็นว่าได้เรียนรู้อะไรจากพฤติกรรมของตัวละครเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

2.7 กรณีศึกษา เป็นการให้รายละเอียดของสถานการณ์จริงเพื่อเป็นฐานในการ
 อภิปรายและแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดสอบแนวคิดของตนกับแนวคิดของผู้อื่นทั้งนี้ต้อง
 สร้างบรรยากาศที่มีอิสระและเป็นกันเองในชั้นการวิเคราะห์กรณีศึกษาต้องพิจารณาที่บุคคล
 สถานการณ์ วิธีการ ขั้นตอน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ว่าสิ่งใดที่มากกระทบต่อองค์การจะแก้ไข
 หรือพัฒนาอย่างไร

2.8 กระบวนการเหตุการณ์ เป็นวิธีที่ให้ผู้เรียนได้รับคำบอกกล่าวสั้น ๆ
 ถึงเหตุการณ์หรือปัญหาในการทำงาน วิทยากรใช้เหตุการณ์ดังกล่าวในการตั้งคำถาม กระบวนการ
 เหตุการณ์ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ เหตุการณ์ การหาความจริงโดยการตั้งคำถาม การกำหนด
 ประเด็นเมื่อได้ความจริงแล้วก็ทำการวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ การตัดสินใจแต่ละคนตัดสินใจเอง
 โดยระบุว่าจะทำหรือไม่ทำอะไรเพราะเหตุใด การประเมินจะเป็นการเปรียบเทียบการตัดสินใจว่า
 วิธีการแก้ปัญหาานั้น ๆ ดีจริงหรือไม่ เป็นต้น

2.9 การระดมสมอง เป็นการฝึกให้คิดอย่างสร้างสรรค์ต่อปัญหาใด ๆ โดยปล่อยให้คิดอย่างเสรี หลากหลาย ห้ามวิจารณ์ความคิดผู้อื่น ระดมให้มากที่สุด แล้วนำไปสู่การประเมินของกลุ่มใหญ่เพื่อหาแนวคิดที่เหมาะสมและเป็นไปได้

2.10 เกมการบริหารเป็นการสร้างสถานการณ์จำลองจากสถานการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนได้ทดลองเผชิญเหตุการณ์ในปัจจุบันพัฒนาออกมาในรูปแบบเรียนคอมพิวเตอร์ผู้เรียนจะมีโอกาสฝึกวินิจฉัยและคัดเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสมการพัฒนาก้าวหน้าสำหรับผู้บริหาร มีวิธีการและรูปแบบที่หลากหลายแตกต่างกันไปตามนโยบายและความต้องการขององค์กรแต่ละแห่ง ในทางปฏิบัตินั้นการจะใช้วิธีการและรูปแบบใดต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ หลายประการ ซึ่งนอกจากหลักการหรือทฤษฎีและประสบการณ์หรือการปฏิบัติ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2545 : 91 - 92) กล่าวถึง แนวทางหรือวิธีการที่สำคัญในการพัฒนาก้าวหน้ามี 5 วิธี ดังนี้

1. การศึกษา วิธีการแรกในการพัฒนาก้าวหน้า คือ การได้รับการศึกษาอย่างเป็นทางการ มีหลักสูตรและระยะเวลาที่กำหนดไว้ชัดเจน เช่น การศึกษาในหลักสูตรการบริหารการศึกษาในระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก ทั้งภายในและต่างประเทศ

2. การฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาก้าวหน้าในองค์กร วิธีการในการฝึกอบรมมีหลายแบบ เช่น การแสดงบทบาท (Role playing) เกมการบริหาร (Management games) หรือสถานการณ์จำลอง (Simulations) เป็นต้น การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะอย่างของการเป็นผู้นำ

3. การสร้างประสบการณ์ การสร้างประสบการณ์เป็นการเรียนรู้จากการทำงาน การมีโอกาสทำงานที่ท้าทายมากย่อมมีโอกาสเรียนรู้มาก งานที่ท้าทายจะกระตุ้นให้บุคคลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาตนเองเพื่อทำงานให้สำเร็จ ขณะเดียวกันกับงานที่ท้าทายก็อาจมีผลทำให้ระดับความเครียดสูงขึ้น จึงทำให้บุคคลได้เรียนรู้วิธีการกับความเครียดผลสำเร็จจากการทำงานที่ท้าทายจึงเป็นวิธีการที่พัฒนาก้าวหน้าได้วิธีหนึ่ง

4. การเรียนรู้จากคนอื่น การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ได้จากคนอื่น ทั้งคนภายในและคนภายนอกองค์กร การเรียนรู้จากบุคคลภายนอกองค์กรเป็นการสังเกตและวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้นำของบุคคลที่สามารถถือเป็นตัวแบบของบทบาท (Role model) ได้สำหรับบุคคลภายในองค์กรนั้นสามารถเรียนรู้ได้จากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน บุคคลเหล่านี้สามารถเป็นตัวแทนของบทบาททั้งในด้านดีและด้านไม่ดี ประโยชน์ยิ่งอย่างหนึ่งที่ได้รับจากการเรียนรู้จากบุคคลเหล่านี้ คือ ข้อมูลย้อนกลับซึ่งสามารถนำมาพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเองได้

5. การเรียนรู้จากตนเอง การเรียนรู้จากความสำเร็จหรือความล้มเหลวของตนเอง เป็นวิธีการพัฒนาผู้นำที่ดีอีกวิธีหนึ่ง โดยเฉพาะการเรียนรู้จากความผิดพลาดของตนเองโดยยึดหลัก “ผิดเป็นครู” บทเรียนจากความผิดพลาดของตนเองทำให้ทราบจุดอ่อนหรือข้อจำกัดของตนเอง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

दन्य तेयनपुष्प (2545 : 20) อธิบายการพัฒนาบุคคลไว้ ดังนี้

1. การจัดหลักสูตรในกิจการ (In-house training) เป็นการฝึกอบรมในชั้นเรียนมีลักษณะการออกแบบหลักสูตรที่มุ่งตอบสนองหรือแก้ปัญหาของหน่วยงานตามความจำเป็นที่วิเคราะห์ได้ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะพนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดทักษะ หรือมีทัศนคติที่ไม่เหมาะสม มีลักษณะเป็นรูปแบบหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศ การพัฒนาหัวหน้า และภาวะผู้นำ
2. การสอนแนะนางาน (Coaching) เป็นรูปแบบการพัฒนาพนักงานที่เน้นการฝึกอบรมหรือการสอนตัวต่อตัวมากกว่า โดยหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สอนซึ่งเป็นการสอนที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
3. การฝึกในขณะปฏิบัติงาน (On-the job training) เป็นลักษณะการฝึกอบรมอีกรูปแบบหนึ่ง ที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ในสถานการณ์จริงของการปฏิบัติงาน โดยที่กำหนดขอบเขตเนื้อหาและระยะเวลาที่จะฝึกเพื่อเรียนรู้งาน
4. การใช้คู่มือในการปฏิบัติงาน (Job manual) เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานที่กำหนดว่างานในแต่ละขั้นตอนจะทำอย่างไร ใช้ความรู้อะไรบ้างที่จะทำงานได้ และมีเอกสารประกอบหรือมีแบบฟอร์มเช่นใด
5. การพัฒนาตนเอง (Self-development) เป็นรูปแบบที่พนักงานแต่ละคนต้องกำหนดวิธีการเรียนรู้หรือสร้างทักษะและประสบการณ์ด้วยตนเอง อาจเป็นการอ่านตำราการไปอบรมด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง การแลกเปลี่ยนสนทนากับผู้ที่มีความรู้ ฯลฯ หรือองค์กรจัดสิ่งสนับสนุน เช่น อินเทอร์เน็ต ห้องสมุด วิทยุทัศน์ จดหมายข่าว และวารสารความรู้ภายใน

ทรูเลฟ Truelove (1992 : 168 - 169) เสนอวิธีการพัฒนาไว้ 3 วิธี คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ตัวต่อตัว และการเรียนรู้แบบกลุ่ม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Solo learning) ได้แก่ การฝึกปฏิบัติงานตามที่มอบหมาย การใช้บทเรียน โปรแกรม การทำโครงการเดี่ยว และการปฏิบัติซ้ำ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยการอบรม การใช้วิทยุทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์ และสถานการณ์จำลอง
2. การเรียนรู้ตัวต่อตัว (One-to-one-learning) ได้แก่ การฝึกหัดตามคำแนะนำ การสอนงาน การให้คำปรึกษา การฝึกงาน การสาธิต การอ่านตามคำแนะนำ การติวเข้ม และสถานการณ์จำลอง

3. การเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Group learning) ได้แก่ การแสดงบทบาทสมมติ การสอนกลุ่มย่อย การบรรยาย การเรียนจากบทเรียน การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำโครงการรายกลุ่ม การฝึกปฏิบัติ การฝึกทักษะเฉพาะด้าน การฝึกปฏิบัติรายกลุ่ม การศึกษากรณีตัวอย่างจากเอกสาร การศึกษากรณีตัวอย่างจากสถานการณ์ สถานการณ์จำลอง เกมทางธุรกิจ การเรียนรู้จากการค้นคว้า การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การระดมสมอง การศึกษานอกสถานที่ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

บริบทศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตพื้นที่อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

1. ข้อมูลทั่วไปอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

อำเภอนางรองมีเนื้อที่/พื้นที่ 914 ตร.กม. ตั้งขึ้นเป็นอำเภอ เมื่อ พ.ศ. 2444 เมืองนางรอง เป็นเมืองโบราณ เคยเป็นที่อยู่ของชนชาติขอม เมื่อขอมเสื่อมอำนาจมอญก็เข้ามา มีอำนาจ ไทยจึงได้เข้าครอบครองดินแดนแถบนี้ ในสมัยกรุงสุโขทัย หรือกรุงศรีอยุธยาตอนต้น มีเจ้าเมืองปกครองตลอดมา จนในปี พ.ศ. 2435 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้โปรดเกล้าฯ จัดระบบการปกครองใหม่ได้รวมเมืองนางรอง ตลุง (ประโคนชัย) รัตนบุรี พیمาย พุทไธสง เข้าเป็นเมืองเดียวกัน ต่อมารัตนบุรีได้ขึ้นกับสุรินทร์ พิมายไปขึ้นกับนครราชสีมา และตั้งเมืองแปะขึ้นเป็นจังหวัดบุรีรัมย์ นางรองจึงเป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดบุรีรัมย์ ขณะนั้นแบ่งการปกครอง เป็น 11 ตำบล คือ นางรอง จะบวก แพงพวย ถนนหัก หนองปล่องยางลาว ผไทรินทร์ ชุมแสง ปะคำ ละหานทราย และตาเป็ก ต่อมาปี พ.ศ. 2481 ตั้งกิ่งอำเภอ ลำปลายมาศ ปี พ.ศ. 2504 แยกตำบลละหานทราย ปะคำ ตาเป็กบางส่วน ตั้งเป็นกิ่งอำเภอละหานทราย ปี พ.ศ. 2513 แยกตำบลชุมแสงบางส่วน ตั้งเป็นตำบลหนองก่ แยกตำบลหนองปล่อง ตั้งเป็นตำบลหนองกง ปี พ.ศ. 2517 ตั้งตำบลหนองก่ เป็นกิ่งอำเภอหนองก่ ปี พ.ศ. 2534 ตั้งกิ่งอำเภอโนนสุวรรณ แยกตำบลชุมแสง ตั้งเป็นตำบลทุ่งแสงทอง ปี พ.ศ. 2535 ตั้งกิ่งอำเภอชำนิ พ.ศ. 2539 แยกตำบลอีสานเขต ตำบลเจริญสุข ตำบลตาเป็ก เป็นอำเภอเฉลิมพระเกียรติ ปัจจุบันมีองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น 16 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 1 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 14 แห่ง และมี 15 ตำบล 188 หมู่บ้าน ประกอบด้วย 1) ตำบลหนองโสน 2) ตำบลหนองโสน 3) ตำบลหัวถนน 4) ตำบลสะเดา 5) ตำบลทุ่งแสงทอง 6) ตำบลชุมแสง 7) ตำบลถนนหัก 8) ตำบลนางรอง 9) ตำบลทรัพย์พระยา 10) ตำบลก้านเหลือง 11) ตำบลหนองกง 12) ตำบลหนองยายพิมพ์ 13) ตำบลหนองไทร 14) ตำบลบ้านสิงห์ 15) ตำบลลำไทรโยง

2. ข้อมูลเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตพื้นที่อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
อำเภอ นางรองมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวนทั้งสิ้น 25 แห่ง ดังนี้

2.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกลาง สังกัดเทศบาลเมืองนางรอง ตั้งอยู่ชั้นล่าง
กุฏิวัดกลาง อำเภอ นางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พื้นที่ 1 งาน ปรับปรุงเป็นห้องเรียน 2 ห้อง ห้อง
ปฏิบัติงานครู 1 ห้อง มีบุคลากรจำนวน 3 คน นักเรียนในระบบ 75 คน มีสนามเด็กเล่น และเครื่อง
เล่นด้านข้าง มีรั้วและประตูเป็นสัดส่วน มั่นคง แข็งแรง

2.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดขุนก้อง สังกัดเทศบาลเมืองนางรอง ตั้งอยู่ในเขตบริเวณ
วัดขุนก้อง อำเภอ นางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มีบุคลากรจำนวน 4 คน มีนักเรียนในระบบ 65 คน อาคาร
เรียน 1 หลัง มีสนามเด็กเล่น พร้อม มีพื้นที่ 2 งาน มีพื้นที่เป็นสัดส่วน ไม่มีรั้วและประตู

2.3 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดถนนหัก สังกัดเทศบาลเมืองนางรอง ตั้งอยู่ด้านข้างวัด
ถนนหัก อำเภอ นางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เดิมเป็นพื้นที่ดูแลของวัดถนนหัก พื้นที่ 2 งาน มีบุคลากร
จำนวน 4 คน นักเรียนในระบบ 75 คน อาคารเรียน 3 หลัง มีรั้ว ประตู เป็นสัดส่วน แข็งแรง

2.4 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหัวสะพาน สังกัดเทศบาลเมืองนางรอง ตั้งอยู่ในเขต
บริเวณวัดหัวสะพาน อำเภอ นางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พื้นที่ 1 งาน มีบุคลากรจำนวน 3 คน นักเรียน
ในระบบ 50 คน อาคารเรียน 1 หลัง มีสนามเด็กเล่น และเครื่องเล่น มีรั้วและประตูเป็นสัดส่วน

2.5 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าเรไร สังกัดเทศบาลเมืองนางรอง พื้นที่ 2 งาน ตั้งอยู่
ชั้นล่างศาลาการเปรียญ วัดป่าเรไร อำเภอ นางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ กั้นเป็นห้องเรียน 2 ห้อง
ห้องปฏิบัติการ 1 ห้อง มีบุคลากรจำนวน 4 คน นักเรียนในระบบ 50 คน ห้องน้ำอยู่ด้านข้าง มีเครื่อง
เล่น และสนามเด็กเล่น ด้านข้าง มีรั้วและประตู เป็นสัดส่วนแข็งแรง

2.6 ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านสะเดา องค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา ตั้งอยู่บ้านสะเดา
ตำบลสะเดา อำเภอ นางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พื้นที่ 1.5 ไร่ มีบุคลากรจำนวน 2 คน นักเรียนในระบบ
50 คน อาคารเรียนและอาคารประกอบ 2 หลัง ตั้งอยู่กลางหมู่บ้าน มีรั้วประตูแข็งแรงปลอดภัย

2.7 ศูนย์พัฒนาเด็กองค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา ตั้งอยู่ในเขตบริเวณองค์การ
บริหารส่วนตำบล ถนนนางรอง-ปะคำ พื้นที่ 2.5 ไร่ มีบุคลากรจำนวน 2 คน นักเรียนในระบบ
40 คน อาคารเรียน 2 หลัง อาคารอเนกประสงค์ 2 หลัง อาคารที่พักผู้ปกครอง 1 หลัง มีรั้วประตู
แข็งแรงปลอดภัย

2.8 ศูนย์พัฒนาเด็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ตั้งอยู่ที่บ้านหนองกราด
หมู่ 4 ตำบลหนองไทร อำเภอ นางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มีบุคลากรจำนวน 3 คน นักเรียนในระบบ
46 คน พื้นที่อาคารเรียนแฝด 2 หลัง มีห้องน้ำ 2 หลัง โรงจอดรถ 1 หลัง มีสนามเด็กเล่น เครื่อง
เล่นสนามมีรั้วและประตูแข็งแรง

2.9 ศูนย์พัฒนาเด็กองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์พระยา ตั้งอยู่ที่หมู่บ้านยางทอง หมู่ 11 ตำบลทรัพย์พระยา อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มีบุคลากรจำนวน 2 คน นักเรียนในระบบ 78 คน อาคารเรียน 1 หลัง อาคารอเนกประสงค์ 1 หลัง มีสนามเด็กเล่นในร่ม 1 หลัง มีรั้วและประตูแข็งแรง

2.10 ศูนย์พัฒนาเด็กองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ตั้งอยู่ในบริเวณองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มีบุคลากรจำนวน 9 คน นักเรียนในระบบ 13 คน มีอาคารเรียน 3 หลัง อาคารอเนกประสงค์ 1 หลัง มีสนามเด็กเล่นในร่ม 1 สนาม มีรั้วและประตูแข็งแรง

2.11 ศูนย์พัฒนาเด็กเทศบาลตำบลทุ่งแสงทอง ตั้งอยู่บ้านมะมา ตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พื้นที่ 3 งาน มีบุคลากรจำนวน 3 คน นักเรียนในระบบ 59 คน อาคารเรียน 1 หลัง มีรั้วประตูแข็งแรง

2.12 ศูนย์พัฒนาเด็กองค์การบริหารส่วนตำบลหัวถนน ตั้งอยู่เขตบริเวณองค์การบริหารส่วนตำบลหัวถนน พื้นที่ 1 ไร่ มีบุคลากรจำนวน 2 คน นักเรียนในระบบ 64 คน มีอาคารเรียน 1 หลัง มีห้องน้ำ 1 หลัง มีสนามเด็กเล่นกลางแจ้งพร้อมอุปกรณ์เครื่องเล่น มีรั้วประตูแข็งแรง

2.13 ศูนย์พัฒนาเด็กองค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรโยง ตั้งอยู่เขตบริเวณองค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรโยง พื้นที่ 2 งาน มีบุคลากรจำนวน 4 คน นักเรียนในระบบ 53 คน มีอาคารเรียน 2 หลัง มีสนามเด็กเล่นในร่ม มีรั้วประตูแข็งแรง

2.14 ศูนย์พัฒนาเด็กองค์การบริหารส่วนตำบลลำก้านเหลือง ตั้งอยู่เขตบริเวณองค์การบริหารส่วนตำบลลำก้านเหลือง พื้นที่ 1 งาน มีบุคลากร จำนวน 3 คน นักเรียนในระบบ 54 คน มีรั้วประตูแข็งแรง

2.15 ศูนย์พัฒนาเด็กโรงเรียนบ้านหนองกง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสิงห์ พื้นที่ 1 งาน ตั้งอยู่ในเขตบริเวณ โรงเรียนบ้านหนองกง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มีบุคลากรจำนวน 2 คน นักเรียนในระบบ 30 คน อาคารเรียน 1 หลัง มีสนามเด็กเล่น 1 สนาม

2.16 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสิงห์ ตั้งอยู่บริเวณ โรงเรียนบ้านสิงห์ (ราษฎร์อนุสรณ์) พื้นที่ 3 ไร่ มีบุคลากรจำนวน 3 คน นักเรียนในระบบ 50 คน มีอาคารเรียน 1 หลัง มีสนามเด็กเล่น 1 สนาม

2.17 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน ตั้งอยู่ในบริเวณ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลหนองโสน หมู่ที่ 9 เนื้อที่ 1 ไร่ มีบุคลากรจำนวน 3 คน นักเรียนในระบบ 58 คน อาคารเรียน 1 หลัง โรงอาหาร 1 หลัง สนามเด็กเล่น 1 สนาม ในร่ม มีรั้วประตูแข็งแรง

2.18 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุตาเวสน์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกง ตั้งอยู่บริเวณวัดบ้านบุตาเวสน์ ตำบลหนองกง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พื้นที่ 2 งาน มีบุคลากรจำนวน 2 คน นักเรียนในระบบ 30 คน อาคารเรียน 1 หลัง มีรั้วประตูแข็งแรง

2.19 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกง ตั้งอยู่บ้านตะไก่น้อย ตำบลหนองกง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พื้นที่ 1.5 ไร่ มีบุคลากรจำนวน 4 คน นักเรียนในระบบ 57 คน อาคารเรียน 2 หลัง มีเครื่องเล่นและสนามเด็กเล่น

2.20 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านหนองกง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกง ตั้งอยู่ในบริเวณวัดหนองกง ตำบลหนองกง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พื้นที่ 2 งาน มีบุคลากรจำนวน 4 คน นักเรียนในระบบ 57 คน อาคารเรียน 2 หลัง โรงอาหาร 1 หลัง มีสนามเด็กเล่นในร่ม 1 สนาม

2.21 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลถนนหัก ตั้งอยู่ในเขตบริเวณองค์การบริหารส่วนตำบลถนนหัก พื้นที่ 2 งาน มีบุคลากรจำนวน 6 คน นักเรียนในระบบ 88 คน อาคารเรียน 1 หลัง อาคารอเนกประสงค์ 1 หลัง มีเครื่องเล่นสนามและสนามเด็กเล่นมีรั้วประตูเป็นสัดส่วนแข็งแรง

2.22 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโบสถ์ ตั้งอยู่ในหมู่บ้านหนองโบสถ์พื้นที่ 3 ไร่ เดิมเป็นพื้นที่ของวัดบ้านหนองโบสถ์ มีบุคลากรจำนวน 5 คน นักเรียนในระบบ 72 คน อาคารเรียน 1 หลัง โรงอาหาร 1 หลัง สนามเด็กเล่นในร่ม 1 สนาม มีรั้วประตูแข็งแรง

2.23 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านหนองจิวหนองไทร ตั้งอยู่ในเขตบริเวณโรงเรียนบ้านหนองจิวหนองไทร พื้นที่ 1 งาน มีบุคลากรจำนวน 2 คน นักเรียนในระบบ 40 คน อาคารเรียน 1 หลัง ใช้อาคารอื่นร่วมกับโรงเรียนมี ยังไม่มีรั้วประตูกันเป็นสัดส่วน

2.24 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนางรอง ตั้งอยู่ในเขตบริเวณองค์การบริหารส่วนตำบลนางรอง ถนนสายนางรอง – ลำปลายมาศ พื้นที่ 1 ไร่ มีบุคลากรจำนวน 3 คน นักเรียนในระบบ 60 คน อาคารเรียน 2 หลัง อาคาร โรงอาหาร 1 หลัง มีสนามและเครื่องเล่น 1 สนาม มีรั้วและประตูเป็นสัดส่วนแข็งแรง

2.25 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองยายพิมพ์ ตั้งอยู่ในเขตบริเวณองค์การบริหารส่วนตำบลหนองยายพิมพ์ พื้นที่ 1.2 ไร่ มีบุคลากรจำนวน 3 คน นักเรียนในระบบ 65 คน อาคารเรียน 2 หลัง อาคารอเนกประสงค์ 1 หลัง ห้องน้ำ 1 ห้อง มีสนามเด็กเล่นในร่ม มีรั้วและประตูเป็นสัดส่วนแข็งแรง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและหรือที่ใกล้เคียงกับเรื่องที่ได้ศึกษาดังต่อไปนี้

พิมพา พัชราพรรณสกุล และอรนุช กุลบุญ (2547 : 134) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ศูนย์เด็กเล็กไม่สามารถพัฒนาเป็นศูนย์เด็กเล็กนอกระบบ คือ 1) ผู้ที่เกี่ยวข้องขาดความรู้เกี่ยวกับโครงการศูนย์เด็กเล็กนอกระบบของผู้เกี่ยวข้อง 2) ผู้ที่เกี่ยวข้องขาดการรับรู้บทบาทของตนเอง ทั้งบทบาทหน้าที่เฉพาะบุคคลและบทบาทประสานงาน 3) ผู้เกี่ยวข้องไม่ได้ปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงาน 4) ผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงาน 5) ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้เข้าร่วมประชุม/อบรมความรู้/ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กนอกระบบและการดูแลเด็กของผู้ที่เกี่ยวข้อง 6) ผู้ดูแลเด็กขาดการเฝ้าระวังการเจริญเติบโตและการพัฒนาการเด็ก 7) โครงสร้างทางกายภาพของศูนย์เด็กเล็กที่แก้ไขไม่ได้ เช่น พื้นที่จำกัดขยายไม่ได้ ภูมิประเทศและสิ่งแวดล้อมโดยรอบของศูนย์ไม่เหมาะสม

วาสนา ชัดติยวงษ์ (2548 : 35) ได้ศึกษาการดำเนินการจัดตั้งและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กก่อนวัยอนุบาลอย่างมีส่วนร่วมและพึ่งตนเองของชุมชน : กรณีศึกษาตำบลกกโก อำเภอเมืองจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของความพร้อมในการมีส่วนร่วมและพึ่งตนเองได้แก่การรวมกลุ่มกันทำงานการจัดความสัมพันธ์ของกลุ่มแบบมีส่วนร่วมจิตสำนึกของการพึ่งตนเองและการแสวงหาการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีอยู่ในชุมชนแล้วแต่การร่วมกันจัดการศึกษาอย่างพึ่งตนเองยังไม่มีการจัดสร้างขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมเมื่อผู้วิจัยได้เข้าไปเตรียมความพร้อมในการมีส่วนร่วมและพึ่งตนเองโดยใช้ 3 เทคนิค ได้แก่ เทคนิคการประเมินสถานะชนบทอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Rural Appraisal : PRA) เพื่อกระตุ้นให้ชุมชนตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาเด็กก่อนวัยอนุบาลและรับรู้ถึงปัญหาการดูแลเด็กก่อนวัยอนุบาลในชุมชนเทคนิคการวางแผนอย่างมีส่วนร่วม (Appreciation - Influence Control : AIC) เพื่อวางแผนแก้ไขปัญหาและเทคนิคการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อแสวงหาการสนับสนุนจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาจึงเกิดความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับก่อนวัยอนุบาลอย่างพึ่งตนเอง ผลการประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กก่อนวัยอนุบาลพบว่าศูนย์ฯ ที่บริหารจัดการโดยบุคลากรในชุมชนนั้นมีประสิทธิภาพผู้ปกครองที่นำเด็กมาให้ศูนย์ดูแลและคณะกรรมการดำเนินการจัดตั้งและบริหารจัดการศูนย์ฯ มีความพึงพอใจ

การจัดตั้งศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กก่อนวัยอนุบาลในชุมชนจึงเป็นการตอบสนองความต้องการผู้ดูแลเด็กก่อนวัยอนุบาลของผู้ปกครองและชุมชน

อัศรเดช วรหาญ (2548 : 15) ได้ศึกษาความสามารถในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าความสามารถในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับสูง ในความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล และระดับปานกลางในความคิดเห็นของผู้ปกครองเด็กเล็ก โดยในส่วนของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งประกอบไปด้วยคณะผู้บริหารสมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบลผู้ดูแลเด็กเล็กและคณะกรรมการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความเห็นที่ตรงกันในเรื่องความสามารถในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการบริหารจัดการศูนย์ และด้านบุคลากรส่วนด้านงบประมาณมีความเห็นแตกต่างกันส่วนในความคิดเห็นของผู้ปกครองเด็กเล็กเห็นว่าความคิดเห็นด้านความสามารถของบุคลากรและงบประมาณมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านความสามารถในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ปกครองเด็กเล็กมีความพึงพอใจในการดำเนินการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

ชาติ พุ่มพวง (2549 : 34) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้เนื่องจากคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพนักงานส่วนตำบล และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีภาระงานประจำที่มากอยู่แล้วจึงไม่มีเวลาที่เพียงพอต่อการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเชียงดาวมีงบประมาณด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำกัด

จรรยา ชินสี (2552 : 12) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักวิชาการศึกษาหัวหน้าศูนย์/รักษากรหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กจำนวน 61 คน ผลการศึกษาพบว่าการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในปัจจุบันยังพบปัญหาบุคลากรมีขาดประสบการณ์ระดับการศึกษาค่อนข้างต่ำงบประมาณไม่เพียงพอการเบิกจ่ายงบประมาณ ไม่คล่องตัวอาคารสถานที่ไม่ได้มาตรฐานสภาพแวดล้อมภายนอกยังไม่มีความร่มรื่นที่

จะตอบสนองต่อการเรียนรู้ของเด็กสภาพแวดล้อมภายในการจัดมุมประสบการณ์ไม่ครอบคลุมกิจกรรมของเด็กตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดอุปกรณ์และสื่อการเรียนรู้ไม่เพียงพอไม่มีการกำหนดนโยบายและแผนที่จะพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจนผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนน้อยครูผู้ดูแลเด็กขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการบุคลากรได้รับการพัฒนาโดยการให้ทุนศึกษาต่อแต่ยังไม่ครบทุกคน ไม่มีบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าไปนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและเด็กเล็กมีสุขภาพฟันผุ

จิรัชยา นานูญมี (2552 : 17) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินงานศูนย์เด็กเล็กในอำเภอร่องควาง จังหวัดแพร่ ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่รับผิดชอบศูนย์เด็กเล็กที่ผ่านเกณฑ์ระดับดีและระดับดีมากมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากและกลุ่มตัวอย่างที่รับผิดชอบศูนย์เด็กเล็กที่ผ่านเกณฑ์ระดับพื้นฐานและไม่ผ่านเกณฑ์มีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกลุ่มตัวอย่างที่รับผิดชอบศูนย์เด็กเล็กที่ผ่านเกณฑ์ประเมินระดับดี และดีมาก โดยรวมทุกด้านมีมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่รับผิดชอบศูนย์เด็กเล็กที่ผ่านเกณฑ์ประเมินระดับพื้นฐานและไม่ผ่านเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) แสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนส่งผลให้ศูนย์เด็กเล็กมีการพัฒนาดีขึ้น

ธนพล ดอนชวนชม (2552 : 19) แนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลกองแขก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมของปัญหาการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกองแขก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัญหาการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และถือว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อยรองลงมา คือ ปัญหาด้านการจัดประสบการณ์ของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับน้อยและปัญหาด้านการบริหารบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับน้อยส่วนปัญหาด้านการพัฒนาผู้เรียนพบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อยส่วนความต้องการในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่าด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องการให้บุคลากรทุกฝ่ายให้ความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยด้านการบริหารบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและพัฒนาอย่างต่อเนื่องมากที่สุด

อนุรักษ์ มาสเนตร (2552 : 43) ได้ศึกษาการดำเนินงานการบริการด้านการศึกษาดูตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กกรมอนามัยของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในเขตบางซื่อผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานการบริการด้านการศึกษาดูตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กกรมอนามัยของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในเขตบางซื่อมีระดับการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากปัญหาอุปสรรคและ

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานการบริการด้านการศึกษาตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กกรมอนามัยของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในเขตบางชื่อพบว่าสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เก็บค่าบริการน้อยมีการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กกรมอนามัยค่อนข้างน้อยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองค่อนข้างน้อยข้อเสนอแนะ คือ ภาครัฐควรให้การสนับสนุนและหาทางช่วยเหลือดูแลสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เก็บค่าบริการน้อยเพื่อให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีโอกาสที่จะดำเนินงานตามมาตรฐานที่กำหนด และผู้ปกครองควรใช้เวลาเข้าร่วมกิจกรรมตามสมควรควรสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองอีกทั้งประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้มากขึ้น

เชิดศักดิ์ สุภโศภณ (2553 : 37) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหาร การเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางการบริหารงาน โดยคำนึงถึงความต้องการความจำเป็นมีการวิเคราะห์งานหลักที่สำคัญและจำเป็นของสถานศึกษามีการจัดทำแผนงบประมาณ ที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนมีการแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นแผนประจำปี การขับเคลื่อนกระบวนการบริหารเป็นแบบล่างขึ้นบนมีโครงการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถประเมินผลนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมปัญหาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาคือการกำหนดนโยบายไม่ได้สะท้อนปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษาการกำหนดเป้าหมายไม่ได้มาจากการวิเคราะห์ปัญหา/ความต้องการอย่างแท้จริงและการกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ ไม่สัมพันธ์กับกลยุทธ์ขององค์กรขาดการทำงานเป็นทีมจำนวนบุคลากรไม่สัมพันธ์กับจำนวนงานมีงบประมาณไม่เพียงพอควรเปรียบเทียบไม่เอื้อต่อการให้อำนาจการตัดสินใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ครบถ้วนตามแผนการปฏิบัติงานส่วนรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐที่ควรจะเป็น คือ รูปแบบบูรณาการ 4 มุมมอง คือ มุมมองจากบนลงล่าง (Top - down) มุมมองจากล่างขึ้นบน (Bottom -up) มุมมองจากภายนอกสู่ภายใน (Outside-in) และมุมมองภายในสู่ภายนอก (Inside-out) แนวคิดหลักการและวัตถุประสงค์ได้แก่ การปรับ โครงสร้างการเพิ่มบทบาทหน้าที่และบริการใหม่การเปลี่ยนผู้นำและการปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีโครงสร้างการบริหารแบบงานหลักและงานที่ปรึกษา (Line and staff organization structure) แบบร่วมคิดร่วมทำและลักษณะรูปแบบบูรณาการ 4 มุมมอง (Integrated four perspective model) และกลยุทธ์การดำเนินงานประกอบด้วย การปรับเปลี่ยนองค์กร โดยการบัญชาการให้มีส่วนร่วมในวงจำกัดการกระจายอำนาจและการสร้างขีดความสามารถให้แก่สมาชิกในองค์กรส่วนปัจจัยการเปลี่ยนแปลงสู่ความสำเร็จส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับสมรรถนะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยที่ช่วยส่งเสริม ได้แก่ การบริหารทรัพยากร

การมีส่วนร่วมของบุคลากรเครือข่ายภายนอกการจัดการปัญหาการพัฒนาอย่างต่อเนื่องการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมความเป็นสถาบันและการเปลี่ยนแปลงองค์กร

สิริชชา วงศ์ประทุม (2553 : 32) การประเมินประสิทธิผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและจำแนกตามเพศอายุระดับการศึกษาอาชีพและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากยกเว้นด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ปกครองที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) และผู้ปกครองที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระดับการศึกษาอาชีพและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

พัฒนา พงษ์สนธิ (2554 : 44 - 58) การพัฒนาคุณภาพศูนย์เด็กเล็กตามเกณฑ์มาตรฐานเด็กเล็กนำอยู่ : กรณีศึกษาศูนย์เด็กเล็กเทศบาล อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่าหลังการทดลองกลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ การค้นหาปัญหาการวางแผนการแก้ไขปัญหาการประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขปัญหาในระดับมากที่สุดและเพิ่มขึ้นจากก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีผลการดำเนินงานศูนย์เด็กเล็กตามเกณฑ์มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กนำอยู่ อยู่ในระดับดี

สายสมร ปากดี (2554 : 29) ได้ศึกษาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทุ่ม อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่วนใหญ่เห็นว่ามี การดำเนินงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ และด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยเห็นว่าการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยผู้ปกครองเด็กเล็กที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันผู้ปกครองเด็กเล็กที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ปกครองเด็กเล็กที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันและผู้ปกครอง

การประเมินผล มีการกำกับติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เป็นต้น ซึ่งแนวทางในการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี ทำให้ได้บุคลากรที่ดี มีคุณภาพ มีความผูกพันกับองค์กร และทุ่มเทกับงาน เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

งานวิจัยต่างประเทศ

อัลเบอร์ลี (Albury. 1976 : 18 - 19) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาเกณฑ์สำหรับก่อตั้งโรงเรียนอนุบาลในวัดในรัฐนิวเจอร์ซีย์ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่าปัญหาการดำเนินงานในสถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาจะมีปัญหาอยู่ 6 ด้าน คือ ปัญหาทางด้านวิชาการบุคลากร กิจกรรมนักเรียนอาคารสถานที่การธุรการและการเงินและความสัมพันธ์กับชุมชนซึ่งประสบปัญหาในการดำเนินงานแต่ละด้านอีกมาก เช่น วัสดุอุปกรณ์การเรียนยังไม่พอรูทีเพียงพอความรู้และมิจำนวนไม่เพียงพอขาดบุคลากรปฏิบัติงานด้านธุรการการเงินโดยตรงปัญหาอาคารสถานที่ความสัมพันธ์กับชุมชนและปัญหากิจกรรมนักเรียนควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

เวป (Webb. 1980 : 51 - 52) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพของสถานรับเลี้ยงเด็กและความทุ่มเทของพี่เลี้ยงเด็กโดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผู้ดูแลเด็กในสถานรับเลี้ยงเด็กผลการวิจัยพบว่าการทุ่มเทและการรับรู้ในงานของผู้ดูแลเด็กไม่แปรผันกับคุณภาพของสถานรับเลี้ยงเด็กผู้ดูแลเด็กในสถานรับเลี้ยงเด็กที่มีคุณภาพสูงมีความพอใจในค่าจ้างต่ำกว่าผู้ดูแลเด็กที่มีคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญผู้ดูแลเด็กที่ทุ่มเทกับงานจะมีความพอใจกับงานและทำงานด้วยความกระตือรือร้นผู้ดูแลเด็กที่ยังทำงานที่มีความหมายและมีความสำคัญมาก ๆ จะยังมีความพอใจในงานการทุ่มเทในงานจะเพิ่มขึ้นตามอายุและเงินเดือนความรับผิดชอบของผู้ดูแลเด็กสามารถทำนายได้จากความพอใจในการทำงานบุคลิกของผู้ดูแลเด็กและการรับรู้ลักษณะของงานจากผลการวิเคราะห์ชี้ว่าความพอใจในงานมีผลต่อการทุ่มเทในงาน

ฟรีดแมน (Freedman. 1985 : 174) ได้ทำการสำรวจหลักสูตรโรงเรียนอนุบาลในซานดิเอโกแคลิฟอร์เนียโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนอนุบาลเขตซานดิเอโกแคลิฟอร์เนียเพื่อให้ทราบว่าการเรียนการสอนที่ควรนำมาใช้ในโรงเรียนอนุบาลมีอะไรบ้างและโรงเรียนควรมีส่วนร่วมอย่างไรผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียน 45 แห่งเป็นเจ้าของโรงเรียนเอกชนอีก 27 แห่ง เป็นผู้บริหารที่ได้รับการว่าจ้างมาเด็กในโรงเรียนเป็นเด็กมาจากครอบครัวชั้นกลางมีประมาณ 4,000 คน มีครูทั้งหมดประมาณ 400 คน การสอนแต่ละวิชาใช้เวลาประมาณ 20 นาทีต่อกิจกรรมทฤษฎีที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาอนุบาล คือ ทฤษฎีของเฟรเดิล (Froedel) แมคมิลเลียน (McMillian) มอนเตสซอรี (Montessori) และเพียร์เจต์ (Piaget) โดยมีเป้าหมายในการจัด คือ ต้องการให้นักเรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านอย่าง

เต็มทั้งด้านสังคมอารมณ์ร่างกายและสติปัญญาและให้ข้อเสนอแนะว่าการใช้หลักสูตร โรงเรียนอนุบาลควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพเด็กในยุคปัจจุบัน

เวเน (Wane. 1984 : 180) ได้ศึกษาเรื่องหลักสูตรและกิจกรรมในโรงเรียนอนุบาลเขตเลคแลนด์ (Leckland) นิวเจอร์ซีย์ ค.ศ. 1963 - 1983 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้ม และรูปแบบของหลักสูตร โรงเรียนอนุบาลในเขตเลคแลนด์ นิวเจอร์ซีย์ ตั้งแต่ ค.ศ. 1963 - 1983 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ของครูผู้สอนชั้นอนุบาลทุกคนแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร และวิเคราะห์เอกสารของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรส่วนใหญ่จะบันทึกไว้อย่างละเอียดมากกว่าการบอกกล่าวจากครูผู้สอน ในสิบปีที่ผ่านมาหลักสูตรจะเน้นการศึกษาวิชาการมากขึ้นการทำงานของเด็ที่จัดเป็นกลุ่มลดลง ขณะที่การให้เด็กทำงานเป็นรายบุคคลเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการทำงานของเด็จะเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลมากเวลาที่ใช้ในการสอนทักษะ ทางสังคม และพละกานมีน้อยลงแต่ครูก็เห็นว่ายังเป็นสิ่งสำคัญ ผู้ปกครองมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนในการสอนของครูเน้นการส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญาแต่ไม่ได้ใช้แบบฝึกหัดในการเรียนการสอน

บูฟอร์ด (Buford. 1997 : 5688A) ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติของผู้ปกครองที่มีต่อการเรียนการสอนระดับอนุบาล โดยศึกษาจากผู้ปกครองนักเรียน 219 คน จากสมาคมผู้ปกครองที่เมืองเฮ็ดปอนด์ มลรัฐโอคลาโฮมา ผลการวิจัยพบว่า เด็กก่อนวัยเรียนจำเป็นต้องเริ่มพัฒนาโปรแกรมการเรียนตั้งแต่อนุบาลการสอนในชั้นอนุบาลควรเป็นการพัฒนาทางอารมณ์จิตวิทยาเด็กและพัฒนาการทางด้านร่างกายตามลำดับและควรจัดกิจกรรมที่ช่วยให้เด็กมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองให้มาก

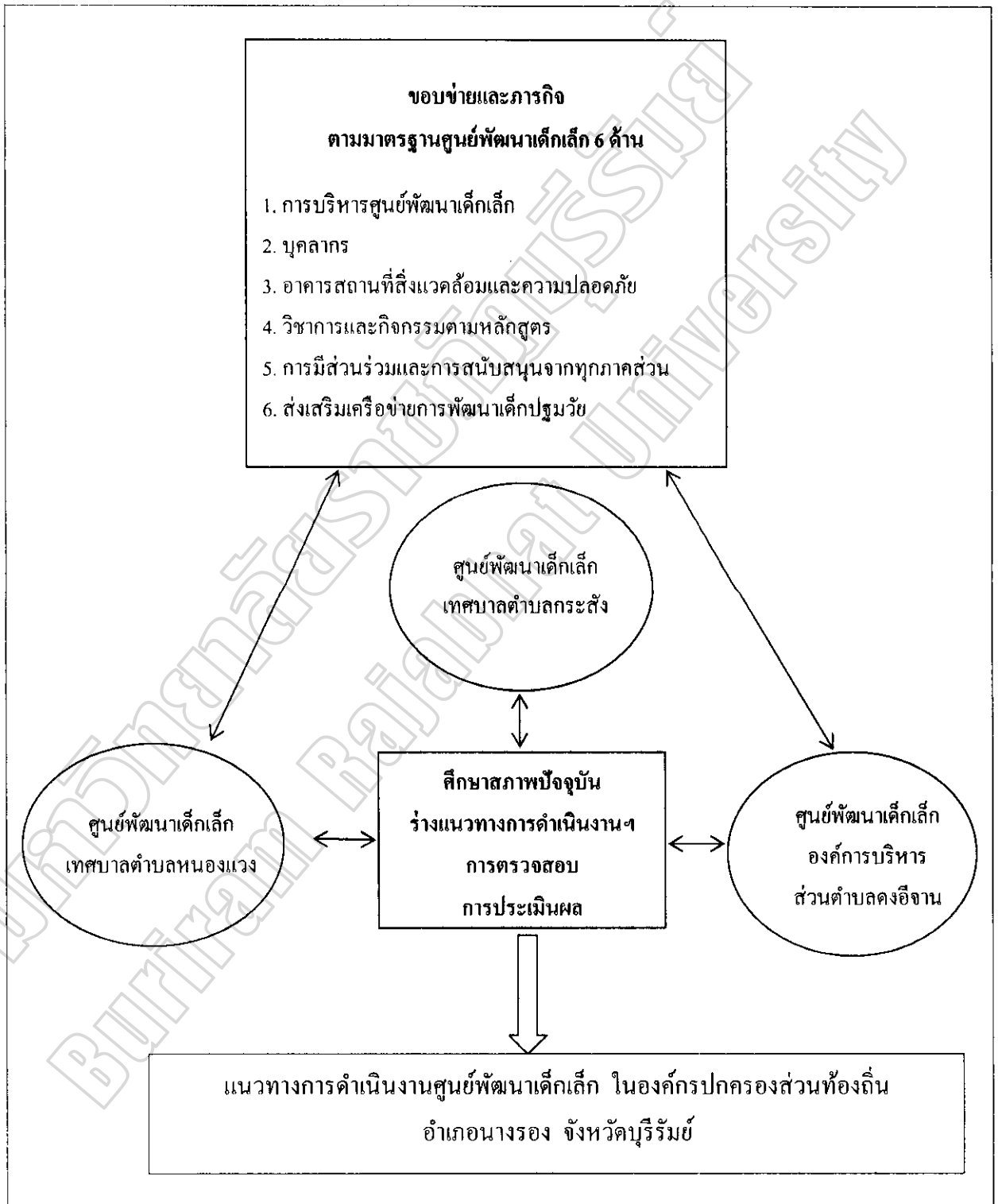
คริสตี้ (Christy. 1991 : 160) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาผู้นำทางการศึกษา และการบริหารที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการวางแผนและการเตรียมการ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการพัฒนาบุคลากรซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทรัพยากรและกรณีตัวอย่างที่จะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและควบคุมดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมีเนื้อหา 5 บท เป็นงานวิจัยแนวโน้มการประยุกต์และการเลือกทางเลือกที่ควรปฏิบัติ

เบิร์ค (Burke. 2004 : 88 - 89) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศูนย์เลี้ยงดูเด็ก พบว่าการจัดการศูนย์เลี้ยงดูเด็ก ให้มีคุณภาพ ควรจัดการด้านสถานที่ให้กว้างขวางพอสำหรับจำนวนเด็ก เจ้าหน้าที่ที่ดูแลเด็กต้องให้ได้รับการอบรมในการเลี้ยงดูเด็ก ตลอดจนทำให้เจ้าหน้าที่ที่ดูแลเด็กยอมรับในหน้าที่ของตนเอง และได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็น ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีกับเด็ก พ่อแม่ผู้ปกครองและต่อสังคม ทำให้เด็กพัฒนาการที่สมวัย มีความฉลาดทางปัญญา

จากการศึกษางานวิจัยที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ มีความสนใจและให้ความสำคัญในเรื่องแนวทางการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามมาตรฐาน ของหน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้ นั้น ยังทำได้ไม่ครอบคลุม โดยเฉพาะเรื่องการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยการส่งเสริมสุขภาพเด็ก ซึ่งยังต้องปรับปรุงอีกมากแสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการพัฒนา ฉะนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ น่าจะได้ทราบถึงแนวทางการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่สามารถนำไปใช้พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัย ผู้วิจัยจึงได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed methods) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ และแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการนำแนวคิดการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลงานดีเด่นในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการเสนอแนะข้อมูลต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดระยะเวลาการวิจัย 4 ระยะเวลา ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. การศึกษาพหุกรณี (Multi – case study) โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ดำเนินงานได้ดี มีคุณภาพ (Best practice) จำนวน 3 แห่ง สัมภาษณ์แต่ละ 3 คน จำนวน 9 คน
3. สร้างแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลและความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านที่เป็นนักวิชาการในการพัฒนาองค์กรที่มีความชำนาญและเกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถาม จำนวน 5 คน
4. สสำรวจความคิดเห็นของคณะกรรมการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น

ระยะที่ 2 การยกร่างแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยทำการร่างแนวทางการดำเนินงานใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการศึกษาในระยะที่ 1 ที่มีผลการประเมินค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามาเป็นกรอบในการร่างแนวทางการพัฒนาบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ระยะที่ 3 ตรวจสอบร่างการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

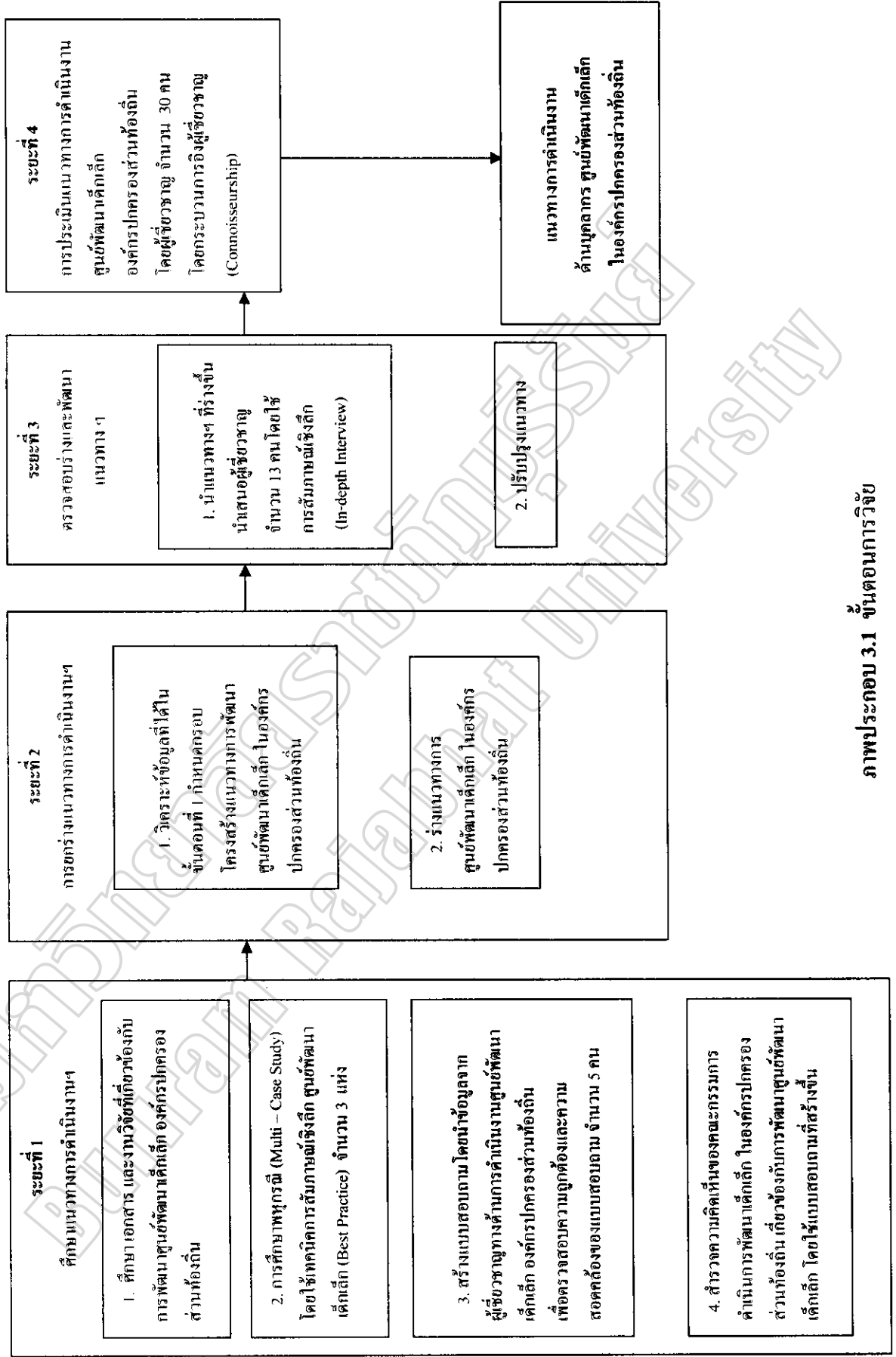
1. นำแนวทางการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ร่างขึ้น นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 คน เพื่อยืนยันและขอรับข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญในการร่างแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

2. ปรับปรุงแนวทางการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ระยะที่ 4 การประเมินแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยกระบวนการอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ในการดำเนินการระยะนี้ คือ ประเมินความเหมาะสมของแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผู้เชี่ยวชาญ การเลือกผู้เชียวชาญนั้นเลือกแบบเจาะจง โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 30 คน ได้แก่ คณะกรรมการหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย

จากการวิจัยทั้ง 4 ระยะ ผู้วิจัยจึงได้สรุปเป็นภาพประกอบ ดังภาพประกอบ 3.1



ภาพประกอบ 3.1 ขั้นตอนการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

การดำเนินการในระยะนี้ ปฏิบัติตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) การศึกษาพหุกรณี (Multi – case study) โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ดี มีคุณภาพ (Best practice) จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลกระสัง อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ 2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ 3) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลคงอิจาน อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยนำข้อมูลจากการดำเนินงานที่ดีเ่่นมาสร้างแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสังเคราะห์เอกสาร ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์เอกสาร โดยศึกษาจากตำรา วารสาร บทความ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. รวบรวมความคิดเห็น จากการศึกษาพหุกรณี (Multi – case study) ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ผลดี ได้รับรางวัลเป็นแบบอย่างได้ (Best practice) จำนวน 3 แห่งประกอบด้วย 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลกระสัง อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ 2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ 3) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลคงอิจาน อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละแห่งประกอบไปด้วย 1) นายกเทศบาลตำบล 2) ผู้อำนวยการกองการศึกษา 3) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมจำนวนทั้งสิ้น 9 คน เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามและร่างแนวทาง

3. รวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านที่เป็นนักวิชาการในการพัฒนาองค์กรที่มีความชำนาญและเกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาศูนย์เด็กเล็กเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของแบบสอบถาม

4. การศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อสำรวจแนวทางพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น

5. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

5.1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จาก 3 แห่ง (เทศบาลตำบลกระสัง เทศบาลตำบลหนองแวง และองค์การบริหารส่วนตำบลคงอิจาน) จำนวน 9 คน ประกอบด้วย 1) นายกเทศบาลตำบล 3 คน 2) ผู้อำนวยการ

กองการศึกษา 3 คน 3) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3 คน (รายชื่อในภาคผนวก ก) และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านที่เป็นนักวิชาการในการพัฒนาองค์กรที่มีความชำนาญและเกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาศูนย์เด็กเล็ก (รายชื่อในภาคผนวก ข)

5.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 170 คน ประกอบด้วย 1) นายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 16 คน 2) ผู้อำนวยการกองการศึกษา 16 คน 3) กรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 46 คน 4) ตัวแทนผู้ปกครองเข้าร่วมโครงการฯ 40 คน 5) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 25 คน 6) ครูผู้ดูแลเด็ก 27 คน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 170 คน แสดงดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ที่	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นายก ^๑	ผอ.กองการศึกษา	กรรมการศูนย์ ^๑	ตัวแทนผู้ปกครอง	หัวหน้าศูนย์	ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวนประชากร
1	เทศบาลเมืองนางรอง	1	1	10	5	5	5	27
2	เทศบาลตำบลทุ่งแสงทอง	1	1	2	2	1	2	9
3	องค์การบริหารส่วนตำบลนางรอง	1	1	2	2	2	1	9
4	องค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา	1	1	4	3	2	2	13
5	องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง	1	1	2	2	1	2	9
6	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโบสถ์	1	1	2	2	1	2	9
7	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกง	1	1	4	4	3	2	15
8	องค์การบริหารส่วนตำบลถนนหัก	1	1	2	2	1	1	8
9	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร	1	1	2	2	1	1	8
10	องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง	1	1	2	2	1	1	8
11	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสิงห์	1	1	4	3	2	2	13
12	องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรโยง	1	1	2	2	1	1	8
13	องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์พระยา	1	1	2	3	1	1	9
14	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองยาย	1	1	2	2	1	2	9
15	องค์การบริหารส่วนตำบลหัวถนน	1	1	2	2	1	1	8
16	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน	1	1	2	2	1	1	8
	รวม	16	16	46	40	25	27	170

5.3 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะกรรมการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 118 คน ได้มาโดยการ กำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607 - 610) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มเป็นระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจากทุก ตำแหน่ง หลังจากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ในแต่ละสัดส่วนประชากร ด้วยการจับฉลาก (สุรชัย พิศาล, 2554 : 78 - 79) แสดงดังตาราง 3.2

ตาราง 3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ลำดับที่	ผู้มีส่วนร่วม	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	นายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	16	12
2	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	16	12
3	กรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	46	32
4	ตัวแทนผู้ปกครองเข้าร่วมโครงการฯ	40	28
5	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	25	16
6	ครูผู้ดูแลเด็ก	27	18
รวม		170	118

6. เครื่องมือในการวิจัย

6.1 เครื่องมือในการวิจัยที่ใช้ในการสำรวจข้อมูล เป็นแบบสอบถาม

คณะกรรมการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 ข้อมูลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

4) ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และ 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีจำนวนข้อคำถามแต่ละด้านดังนี้

- | | |
|--|--------------|
| 1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน 10 ข้อ |
| 2. ด้านบุคลากร | จำนวน 10 ข้อ |
| 3. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย | จำนวน 10 ข้อ |
| 4. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร | จำนวน 10 ข้อ |
| 5. ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน | จำนวน 10 ข้อ |
| 6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย | จำนวน 6 ข้อ |
- ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดสำหรับข้อเสนอแนะ

เพิ่มเติม

6.2 เครื่องมือในการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาพหุกรณี (Multi – case study)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Best practice) ในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 3 แห่งประกอบด้วย 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลกระสัง อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ 2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ 3) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดงอีจาน อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

7. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

7.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ และสังเคราะห์ การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7.2 สร้างข้อคำถามของแต่ละตัวแปรตามกรอบแนวคิดของการวิจัยและสอดคล้องกับนิยามศัพท์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ

7.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสมของการใช้ภาษาและข้อเสนอแนะอื่นๆ

7.4 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์รอง และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตัดสินใจ 3 กรณี คือ มีความเห็นด้วย ไม่แน่ใจ และไม่เห็นด้วย กับข้อความถามนั้น ๆ โดยกำหนดค่าคะแนนดังนี้

1 = มีความเห็นด้วยว่าสอดคล้องสัมพันธ์

0 = มีไม่แน่ใจว่าสอดคล้องสัมพันธ์

-1 = มีไม่เห็นด้วยว่าสอดคล้องสัมพันธ์

หลังจากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of item objective congruence - IOC) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (สมนึก ภัททิยธนี. 2546 : 220)

โดยผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ กรณีที่มีคำถามมีดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 และเป็นหัวข้อที่สำคัญ ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.88 - 1

7.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับคณะกรรมการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 30 คน ประกอบด้วยคณะกรรมการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

7.6 นำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้ วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 96) และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) มากกว่า 0.7 ถือได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้มี ความน่าเชื่อถือซึ่งจากเครื่องมือการวิจัยนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ที่ระดับ 0.98 ซึ่งเป็นค่าที่สามารถยอมรับได้ จึงนำเอาแบบสอบถามนี้ไปใช้ในการวิจัยต่อไป

7.7 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย คณะกรรมการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ รวม 118 คน

7.8 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ไปยังคณะกรรมการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

7.9 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้ในการพิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบด้านที่มีปัญหาและความจำเป็น นำไปสร้างแนวทางเพื่อพัฒนาในขั้นตอนต่อไป

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์เนื้อหาและสรุปเป็นความเรียง

7.10 การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย การกำหนดค่าคะแนนในการตอบแบบสอบถาม ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 100)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

7.11 การแปลผลคะแนนสำหรับการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาหาลักษณะและพฤติกรรม ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 82 - 83) ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ช่วงค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก

ช่วงค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับน้อย

ช่วงค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ ทำการวิเคราะห์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อนำไปสร้างแนวทางดำเนินการงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ระยะที่ 2 การร่างแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนอง จังหวัดบุรีรัมย์

การร่างแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนอง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มากำหนดโครงสร้างแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนอง จังหวัดบุรีรัมย์ คือ แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีวิธีและกระบวนการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องแนวทางการพัฒนา การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ และสังเคราะห์ แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดกรอบของแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ
2. การจัดทำข้อมูล ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ รวมทั้งข้อมูลจากแบบสอบถามมาสรุปผลและกำหนดเป็นร่างแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยร่างแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การสรรหา 3) การบรรจุแต่งตั้ง และ 4) การประเมินและพัฒนา
3. กำหนดองค์ประกอบ รายละเอียดของแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละด้าน

ระยะที่ 3 ตรวจสอบร่างและยืนยันแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนอง จังหวัดบุรีรัมย์

1. การตรวจสอบร่างแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนอง จังหวัดบุรีรัมย์ ดำเนินการร่างแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนอง จังหวัดบุรีรัมย์ จากนั้น ผู้วิจัยนำร่างแนวทางเสนอผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 คน (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ในภาคผนวก ค) ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purpose sampling) กรณีในการคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถามแบบเฉพาะเจาะจง (Purpose selection) ได้แก่ กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- | | | |
|-----|--|------------|
| 1.1 | นายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน 3 คน |
| 1.2 | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | จำนวน 3 คน |
| 1.3 | นักวิชาการ | จำนวน 5 คน |
| 1.4 | ครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์ | จำนวน 2 คน |

โดยใช้กระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็นที่เหมาะสมของแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หลังจากนั้นได้นำข้อคิดเห็นและข้อมูลที่ได้เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นำไปสร้างแนวทาง และได้จัดทำแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านบุคลากร ทำการยืนยันความเหมาะสม ความถูกต้องของแนวทางและเนื้อหาของแนวทาง โดยผู้เชี่ยวชาญ ชุดเดิมหลังจากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะต่อไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้เป็นใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผ่านการตรวจสอบของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์แล้ว

ระยะที่ 4 การประเมินผลแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้กระบวนการอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ในการดำเนินการระยะนี้คือ ประเมินความเหมาะสม ของแนวทางแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ที่นอกเหนือจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในระยะที่ 1 และ 3 จำนวน 30 คน (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในภาคผนวก ง)

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการสร้างแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของร่างแนวทาง โดยมีระยะการสร้างดังนี้

1.1 กำหนดประเด็นที่จะประเมิน ศึกษาจากข้อมูล เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้สร้างแบบสอบถาม

1.2 สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ประเมินความเหมาะสม ของร่างแนวทาง โดยผู้วิจัยกำหนดประเด็นครอบคลุมองค์ประกอบของแนวทาง ทั้ง 4 ด้าน แบบสอบถามมีลักษณะ

เป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และแบบสอบถาม ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสม ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสม ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสม ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสม ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสม ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

โดยใช้หลักการแปรผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ในการให้ความหมายคะแนนความเหมาะสมในการนำไปใช้ นำมาจัดระดับได้ 5 ระดับ และแปล
ความหมายผลคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 82 - 83)

- 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
- 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความเหมาะสม ในระดับมาก
- 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความเหมาะสม ในระดับปานกลาง
- 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความเหมาะสม ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความเหมาะสม ในระดับน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม คือ ถ้าค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญมีค่าตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ถือว่าโครงสร้างแนวทางที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสม

1.3 นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาความ
เหมาะสมของประเด็นคำถาม ภาษาที่ใช้และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป แล้วแปรผลค่าเฉลี่ยที่ได้โดย
การเทียบเกณฑ์ที่กำหนด และมีข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ นำไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

1.5 ปรับปรุงตามผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญในภาพรวมของแนวทาง
หลังจากปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องแล้ว จัดทำเป็นเอกสารฉบับสมบูรณ์

1.6 การปรับปรุงในด้านรูปเล่ม ตัวอักษร ให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสม
มากยิ่งขึ้น เพื่อสามารถนำไปใช้ดำเนินการพัฒนาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐานที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การหาร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.1 สูตรการหาร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 122)

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	p	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 สูตรการหาค่าเฉลี่ย ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 124)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
	N	แทน	จำนวนคะแนนในกลุ่ม

1.3 สูตรการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 126)

$$S = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	N	แทน	จำนวนคู่ทั้งหมด
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มข้อมูล
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวน
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ระยะที่ 2 วิเคราะห์แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ระยะที่ 3 วิเคราะห์ร่างแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ระยะที่ 4 วิเคราะห์การประเมินแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการพัฒนาบุคลากร อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนได้เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังนี้

ระยะที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

1. การวิจัยเชิงสำรวจ

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพการ
ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพการดำเนินงาน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n= 118)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	21	17.80
หญิง	97	82.20
อายุ (ปี)		
20 – 30 ปี	12	10.17
31 – 40 ปี	58	49.15
41 – 50 ปี	34	28.81
51 – 60 ปี	10	8.47
61 ปีขึ้นไป	4	3.39
สถานภาพ		
โสด	28	23.73
สมรส	66	55.93
หม้าย/หย่า/แยกทาง	25	20.34

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=118)	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ประถมศึกษา	7	5.93
มัธยมศึกษา	27	22.88
อนุปริญญา ปวช./ปวส.	8	6.78
ปริญญาตรี	58	49.15
ปริญญาโท	18	15.25
อาชีพ		
เกษตรกรกรรม	12	10.17
รับจ้าง	34	28.81
ค้าขาย	11	9.32
รับราชการ	42	35.59
งานบ้าน	4	3.39
ลูกจ้างของหน่วยงานรัฐ	15	12.71
รายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือนของสมาชิกทุกคนในครอบครัว (บาท)		
ต่ำกว่า 5,001 บาท	12	10.17
5,001 – 10,000 บาท	22	18.64
10,001 – 15,000 บาท	11	9.32
15,001 – 20,000 บาท	20	16.95
20,001 บาท ขึ้นไป	53	44.92
ตำแหน่งหรือบทบาทหน้าที่ในปัจจุบัน		
นายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	10	8.47
ผู้อำนวยการกองการศึกษา / หัวหน้าส่วนการศึกษา	10	8.47
กรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	29	24.58
ผู้ปกครอง	50	42.37
หัวหน้าศูนย์	6	5.08
ครูผู้ดูแลเด็ก	13	11.02

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=118)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตามบทบาทหน้าที่ (ปี)		
ต่ำกว่า 6 ปี	44	37.29
6 – 10 ปี	30	25.42
11 – 15 ปี	18	15.25
16 – 20 ปี	25	21.19
ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป	1	0.85

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 82.20 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.15 สถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 55.93 ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดจบระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.15 อาชีพรับราชการ คิดเป็นร้อยละ 35.59 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.92 ตำแหน่งงานเป็นผู้ปกครอง คิดเป็นร้อยละ 42.37 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตามบทบาทหน้าที่ต่ำกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.29

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ รายละเอียดดังตาราง 4.2 – 4.8 ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.04	.71	มาก
2. ด้านบุคลากร	3.31	.91	ปานกลาง
3. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	3.83	.80	มาก
4. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร	4.04	.69	มาก
5. ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน	3.79	.86	มาก
6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.63	.90	มาก
รวมเฉลี่ยทั้งหมด	3.79	.85	มาก

จากตาราง 4.2 สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 6 ด้าน พบว่า สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านมีอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X} = 4.04$) ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.83$) ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ($\bar{X} = 3.79$) และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ($\bar{X} = 3.63$) ตามลำดับ ส่วนด้านบุคลากร มีสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของการดำเนินงาน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารดำเนินงานตามระเบียบกฎหมาย และหลักเกณฑ์ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้	4.04	.66	มาก
2. มีการคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	4.07	.74	มาก
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และ การส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนา ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา	4.16	.65	มาก
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดอาหารเสริม(นม) เครื่องนอน วัสดุอุปกรณ์ และสื่อต่างๆ	4.26	.63	มาก
5. ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณ ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่าง เหมาะสม	4.02	.75	มาก
6. ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ดูแล สนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาศูนย์ เด็กเล็กอย่างเป็นระบบ	3.89	.70	มาก
7. ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความรู้ ด้านงบประมาณ และปฏิบัติได้	3.89	.71	มาก
8. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินการเบิก-จ่าย จัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบ	4.10	.70	มาก

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
9. ผู้บริหารกำหนดค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ ต่าง ๆ ตามระเบียบกฎหมาย ตามหลักคุณธรรม	4.06	.71	มาก
10. ผู้บริหาร สรรหา คัดเลือก บุคลากรทุกตำแหน่งใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด และ ตามระบบความรู้ความสามารถ	3.96	.79	มาก
รวมเฉลี่ย	4.04	.71	มาก

จากตาราง 4.3 พบว่า สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดอาหารเสริม (นม) เครื่องนอน วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$) รองลงมาคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดประสบการณ์ การเลี้ยงดูและการส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$) และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินการ เบิก - จ่าย จัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านบุคลากร

ด้านบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหาร / ครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรู้ความสามารถ	3.50	.87	ปานกลาง
2. ผู้บริหาร / ครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการนิเทศ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติหน้าที่ตามแผนงานจากผู้บริหาร	3.24	.95	ปานกลาง
3. ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทใน การดูแลเด็ก	3.40	.86	ปานกลาง
4. บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสามัคคี ให้ความร่วมมือใน การทำงาน	3.33	.82	ปานกลาง
5. บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้รับการพัฒนาความสามารถตาม ความถนัด	3.27	.91	ปานกลาง
6. บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีขวัญกำลังใจในการทำงาน	3.25	.87	ปานกลาง
7. ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จัดกิจกรรมให้เด็กได้รับการ พัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา	3.45	.82	ปานกลาง
8. ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ประจำตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.30	.95	ปานกลาง
9. ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก ครอบคลุมด้านผลงาน คุณธรรม และด้านจรรยาบรรณ วิชาชีพ	3.05	1.10	ปานกลาง
10. ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก อย่างเป็นระบบครอบคลุมทุกด้าน	3.35	.84	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.31	.90	ปานกลาง

จากตาราง 4.4 พบว่า สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครอง
ท้องถิ่น ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ ผู้บริหาร/ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรู้
ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมา คือ ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
จัดกิจกรรมให้เด็กได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) และครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการดูแลเด็ก
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอาคารเรียน อาคารประกอบ เครื่องเล่นสนาม เพียงพอ มั่นคง แข็งแรง ถูกสุขลักษณะ	3.85	.88	มาก
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปลอดภัยจากสิ่งรบกวน เช่น ฝุ่น เสียง กลิ่น และ สิ่งรบกวนอื่น ๆ	3.71	.85	มาก
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอาคารสะอาด สวยงาม เหมาะสำหรับเด็ก ปฐมวัย	3.91	.71	มาก
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอาหาร น้ำดื่ม และน้ำใช้ ที่สะอาด	4.02	.67	มาก
5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก อาคารเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	3.86	.74	มาก
6. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร่วมมือกับผู้ปกครองในการดูแลความปลอดภัย ให้แก่เด็ก เช่น กำหนดผู้รับ-ส่งเด็ก จัดรถรับ-ส่งเด็ก เป็นต้น	3.85	.70	มาก
7. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการป้องกันอุบัติเหตุ เช่น ความปลอดภัยทาง อาหาร จากการจราจร จากภัยพิบัติต่าง ๆ	3.89	.75	มาก

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
8. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการออกแบบก่อสร้างอาคารเรียน อาคารประกอบ และเครื่องเล่นสนาม อย่างเหมาะสมและปลอดภัย	3.84	.82	มาก
9. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการแนะนำการป้องกันอุบัติเหตุ และติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันต่าง ๆ เช่น การดูโทรทัศน์ กระแสไฟฟ้า การใช้ห้องน้ำห้องส้วม และการเล่น	3.79	.83	มาก
10. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีระบบการคัดแยกขยะ การกำจัดเศษอาหาร อย่างถูกวิธี	3.64	.95	มาก
รวมเฉลี่ย	3.83	.80	มาก

จากตาราง 4.5 พบว่า สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอาหาร น้ำดื่ม และน้ำใช้ ที่สะอาดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอาคารสะอาด สวยงาม เหมาะสำหรับเด็กปฐมวัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการป้องกันอุบัติเหตุ เช่น ความปลอดภัยทางอาหาร จากการจราจร จากภัยพิบัติต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหลักสูตร จัดประสบการณ์และส่งเสริมการเรียนรู้ในด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา	4.03	.72	มาก
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดประสบการณ์ได้สอดคล้องกับเด็กแต่ละช่วงวัย	4.03	.67	มาก
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดกิจกรรมประจำวัน เช่น กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมสร้างสรรค์ เล่นตามศูนย์การเรียนรู้ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ ฯลฯ	4.19	.63	มาก
4. ครูผู้ดูแลเด็ก ปฏิบัติหน้าที่แสดงถึงการให้ความรัก การดูแลเอาใจใส่เด็ก	4.19	.64	มาก
5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดหาสื่อและอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก	4.10	.69	มาก
6. ครูผู้ดูแลเด็ก มีการจัดทำแผนจัดประสบการณ์ แผนพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ	4.06	.63	มาก
7. ครูผู้ดูแลเด็ก มีการนำนักเรียนและผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันเด็ก วันเข้าพรรษา วันลอยกระทง ฯลฯ	4.10	.72	มาก
8. ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา มีการนิเทศ ติดตาม กำกับ ประเมินผลทางวิชาการและการปฏิบัติงาน	3.95	.71	มาก
9. ครูผู้ดูแลเด็ก มีการวัดผลประเมินผลโดยการสังเกตอย่างต่อเนื่อง	3.97	.71	มาก
10. ครูผู้ดูแลเด็ก มีการนำผลการประเมินและการวิจัยในชั้นเรียนมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในครั้งต่อไป	3.79	.74	มาก
รวมเฉลี่ย	4.04	.69	มาก

จากตาราง 4.6 พบว่า สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดกิจกรรมประจำวัน เช่น กิจกรรมเคลื่อนไหว และจังหวะ กิจกรรมสร้างสรรค์ เล่นตามศูนย์การเรียนรู้ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ ฯลฯ และครูผู้ดูแลเด็ก ปฏิบัติหน้าที่แสดงถึงการให้ความรัก การดูแลเอาใจใส่เด็ก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดหาสื่อและอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก และครูผู้ดูแลเด็ก มีการนำนักเรียนและผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันเด็ก วันเข้าพรรษา วันลอยกระทง ฯลฯ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) และครูผู้ดูแลเด็ก มีการจัดทำแผนจัดประสบการณ์ แผนพัฒนากิจกรรมต่างๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ครูผู้ดูแลเด็ก ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ร่วมกิจกรรมและประชาสัมพันธ์ให้ ผู้ปกครองและสังคมทราบ	3.97	.71	มาก
2. ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครองเด็ก ชุมชน มีการประสานงานและ ร่วมกันพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และพัฒนาชุมชนร่วมกัน	3.96	.74	มาก
3. ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครองและชุมชน ร่วมกันเฝ้าระวังภัยต่าง ๆ ที่อาจเกิดกับศูนย์ฯ และเด็ก เช่น การลักขโมย การจราจรและภัยพิบัติต่าง ๆ	3.76	.73	มาก
4. ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครองและชุมชนมีการระดมทุน แรงงาน เงิน อุปกรณ์ในการก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซมศูนย์ จัดหาสื่อ อุปกรณ์	3.48	.93	มาก
5. ครูผู้ดูแลเด็ก มีการขอคำปรึกษา คำแนะนำ หรือเชิญผู้รู้ ปราชญ์ ชาวบ้าน มาสอน สาคิต กิจกรรมการเรียนรู้ให้เด็ก เช่น การสาวไหม การทำขนม ทำอาหาร	3.52	1.02	มาก
6. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการเยี่ยมบ้าน ประชาสัมพันธ์ จัดสร้างอาคาร ให้ผู้ปกครองรอรับ รอส่งเด็ก หรือจัดมุมให้กับผู้ปกครอง	3.87	.77	มาก

ตาราง 4.7 (ต่อ)

ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
7. ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครอง มีการร่วมมือกันในการจัดกิจกรรม การแสดงของเด็กใน โอกาสต่าง ๆ เช่น วันเด็ก วันแม่ วันพ่อ วันขึ้นปีใหม่	4.15	.73	มาก
8. ผู้ปกครองเข้าร่วมการปฐมนิเทศ งานอำลาศูนย์ฯ เมื่อเด็กเรียนจบ	3.77	.91	มาก
9. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการประเมินขย่อง เชิดชูเกียรติ ผู้ปกครอง หรือผู้ให้การสนับสนุนศูนย์ฯ เช่น แม่ดีเด่น พ่อดีเด่น หรือผู้มีอุปการคุณ	3.63	1.08	มาก
10. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แจ้งผลการดำเนินงานศูนย์ฯและผลการ เรียนรู้ของเด็กให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง และชุมชน ทราบ	3.74	.73	มาก
รวมเฉลี่ย	3.79	.86	มาก

จากตาราง 4.7 พบว่า สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครอง มีการร่วมมือกันในการจัดกิจกรรมการแสดงของเด็กในโอกาสต่าง ๆ เช่น วันเด็ก วันแม่ วันพ่อ วันขึ้นปีใหม่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา คือ ครูผู้ดูแลเด็ก ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ร่วมกิจกรรมและประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองและสังคมทราบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครองเด็ก ชุมชน มีการประสานงาน และร่วมกันพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และพัฒนาชุมชนร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) ตามลำดับ

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดทำแผน และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.82	.85	มาก
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการกำหนดปฏิทินเครือข่ายเสริมสร้างความเข้มแข็งให้บุคลากรภายในศูนย์ และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนร่วมพัฒนา	3.74	.80	มาก
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดตั้งเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ และประกาศให้ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้สนใจได้รับทราบ	3.62	.86	มาก
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับประเทศ	3.51	.96	มาก
5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดหางบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานเครือข่าย	3.50	1.00	มาก
6. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการเชื่อมต่อข้อมูลข่าวสารระหว่างเครือข่าย	3.62	.90	มาก
รวมเฉลี่ย	3.63	.90	มาก

จากตาราง 4.8 พบว่า สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดทำแผน และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการกำหนดปฏิทินเครือข่ายเสริมสร้างความเข้มแข็งให้บุคลากรภายในศูนย์ และเปิดโอกาสให้

ทุกภาคส่วนร่วมพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดตั้งเครือข่าย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบและประกาศให้ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้สนใจได้รับทราบ และศูนย์พัฒนา เด็กเล็กมีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการเชื่อมต่อข้อมูลข่าวสารระหว่างเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาพหุกรณี

ผลการศึกษาพหุกรณี โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีการดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ผลดี และได้รับรางวัล เป็นแบบอย่าง ได้ (Best Practice) จำนวน 3 แห่งประกอบด้วย 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลกระสัง อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ 2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ 3) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลคงอิจาน อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผู้ให้การสัมภาษณ์แต่ละแห่งประกอบไปด้วย 1) นายกเทศบาลตำบล 2) ผู้อำนวยการกองการศึกษา 3) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมจำนวนทั้งสิ้น 9 คน ดังนี้

2.1 สรุปการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก แบบโครงสร้างการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลกระสัง อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ แสดงได้ดังตาราง 4.9

ตาราง 4.9 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลกระสัง อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์

จุดเด่น	จุดด้อย	แนวทางการพัฒนา
<p>1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก</p> <p>1.1 เป็นศูนย์ที่ตั้งอยู่ติดสำนักงาน เทศบาล เป็นศูนย์ที่ตั้งอยู่ในชุมชนเมือง</p> <p>1.2 ผู้บริหารชุมชนให้ความสำคัญ เอาใจใส่</p> <p>1.3 ผู้บริหารจัดการสรรงบประมาณ สนับสนุน</p> <p>1.4 การสรรหา การจ้าง การบรรจุ ดำเนินการ โดยใช้ระบบคุณธรรม</p> <p>1.5 มีการพัฒนาศูนย์ฯ อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>1.1 พื้นที่ศูนย์ฯ มีขนาดเล็กไม่ เพียงพอ คับแคบ</p>	<p>1.1 พัฒนาการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่องทั้ง 6 ด้าน</p> <p>1.2 เพิ่มศักยภาพบุคลากรให้ เป็นมืออาชีพมากขึ้น</p> <p>1.3 จัดสรรอัตรากำลังให้ เพียงพอและสร้างความมั่นคง ในอาชีพ</p>

ตาราง 4.9 (ต่อ)

จุดเด่น	จุดด้อย	แนวทางการพัฒนา
<p>2. ด้านบุคลากร</p> <p>2.1 มีบุคลากรเพียงพอ</p> <p>2.2 สรรหาจากบุคคลที่มีคุณสมบัติ พฤติกรรม ความเหมาะสม วุฒิกวาระทาง อารมณ์ ใช้ระบบคุณธรรม มีการพิจารณา เกณฑ์ความรู้เฉลี่ย 3.00 ขึ้นไป สอบภาค ความรู้ผ่าน 80% ทดลองปฏิบัติหน้าที่ 1 สัปดาห์ หากผ่านเกณฑ์ จึงให้ทำสัญญา เป็นพนักงานจ้าง</p> <p>2.3 ผู้บริหารเทศบาลเปิด โอกาสและ สนับสนุนครูผู้ดูแลเด็กให้ศึกษาต่อ พัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>2.1 ครูผู้ดูแลเด็กที่เป็นพนักงาน จ้างลาออกบ่อยๆ เนื่องจาก สอบแข่งขันและและบรรจุเป็น ข้าราชการได้</p> <p>2.2 ครูผู้ดูแลเด็กยังไม่ได้บรรจุ เป็นพนักงานครูครบทุกคน</p>	<p>2.1 เนื่องจากเทศบาลและ ศูนย์ฯ คัดเลือกครูผู้ดูแลเด็กที่ มีคุณภาพ ควรประสานกรมฯ เพื่อจัดสรรอัตราให้เพียงพอ และเปิดโอกาสให้คัดเลือก กรณีพิเศษหรือสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุเป็นพนักงานครู เพื่อให้เกิดความมั่นคงใน อาชีพและเป็นการรักษาบุคคล ที่มีคุณภาพไว้ในองค์กร</p>
<p>3. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและ ความปลอดภัย</p> <p>3.1 ศูนย์ฯ มีอาคารเรียนอาคาร ประกอบเพียงพอเป็นสัดส่วน</p> <p>3.2 ศูนย์ฯ มีเครื่องเล่นสนามที่ ปลอดภัย มีสนามเด็กเล่น รั้วประตู ปลอดภัย</p> <p>3.3 ศูนย์ฯ มีการจัดทำแปลงสาธิต ทางการเกษตรเพื่อการเรียนรู้หลายอย่าง เช่น การปลูกผัก ปลูกข้าว เลี้ยงปลา ปลูกกล้วย (นำหัวปลีมาประกอบอาหาร นำผลสุกมารับประทาน ผลแก่ทำกล้วย ฉาบ ไบมาเรียนงานประดิษฐ์)</p>	<p>3.1 ศูนย์ฯ มีพื้นที่คับแคบแต่ จัดสรรเป็นสัดส่วน ดูสะอาด สวยงาม เป็นระเบียบและ ปลอดภัย</p>	<p>3.1 ผู้บริหารควรวางแผนใน การ สร้างศูนย์ฯ เพิ่มเติม เนื่องจากเป็นศูนย์ฯ ที่มี ชื่อเสียงได้รับการยอมรับ เป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ให้กับ ผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก อื่น ๆ</p>

ตาราง 4.9 (ต่อ)

จุดเด่น	จุดด้อย	แนวทางการพัฒนา
<p>4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร</p> <p>4.1 ครูผู้ดูแลเด็กทุกคนจัดประสบการณ์จัดกิจกรรมตามภารกิจอย่างเต็มที่ด้วยความรับผิดชอบ</p> <p>4.2 ผู้บริหาร หัวหน้าศูนย์ ควบคุมกำกับอย่างใกล้ชิด ประชุมทุกวันศุกร์ เพื่อสรุปงานแก้ไขปัญหา วางแผนสัปดาห์ต่อไป</p> <p>4.3 มีการรายงานผลอย่างเป็นรูปธรรม น่าเชื่อถือ</p>	<p>4.1 ครูลาออกบ่อย</p> <p>4.2 มีปัญหาเวลาครูลาคลอด</p>	<p>4.1 จัดสรรงบประมาณสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีแนวทาง/วิธีการจัดประสบการณ์ หรือการจัดกิจกรรมใหม่ๆ ไม่น่าเบื่อ</p> <p>4.2 ควรสรรหาอัตราครูให้เพียงพอเมื่อการลา การขาดงานของครูผู้ดูแล เพื่อป้องกันผลกระทบต่อการจัดประสบการณ์ หรือการจัดกิจกรรมให้กับเด็กเล็ก</p>
<p>5. ด้านการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน</p> <p>5.1 ผู้บริหารเทศบาลสนับสนุนส่งเสริมอย่างเต็มที่</p> <p>5.2 ผู้ปกครองชุมชน สนับสนุนงบประมาณปีละ 7-8 แสนบาท เพื่อสนับสนุนกิจกรรม</p> <p>5.3 ผู้ปกครองชุมชนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมภายในศูนย์ฯ และในชุมชน</p>		<p>5.1 ผู้บริหารเทศบาลศูนย์ฯ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผลการดำเนินการที่ผ่านมาทำได้ดีอยู่แล้ว</p> <p>5.2 ควรวางแผนจัดสร้างศูนย์ฯ เพิ่มขึ้นเพื่อรองรับจำนวนเด็กที่เพิ่มขึ้น</p>
<p>6. ด้านการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กเล็กปฐมวัย</p> <p>6.1 หัวหน้าศูนย์ฯ และครูผู้ดูแลเด็กสร้างเครือข่ายได้กว้างขวาง เนื่องจากได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายการอบรม นำเสนอผลงานในโอกาสต่าง ๆ และศูนย์ฯ เป็นแหล่งเรียนรู้ แหล่งศึกษาดูงานของศูนย์อื่น ๆ</p>	<p>6.1 งบประมาณสนับสนุนเครือข่ายไม่เพียงพอ</p>	<p>6.1 ผู้บริหารเทศบาลควรจัดงบประมาณสนับสนุนการสร้างเครือข่ายให้มากขึ้น</p> <p>6.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบควรให้ความสำคัญและสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม</p>

2.2 สรุปการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลง้อจาน อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์ ดังตาราง 4.10

ตาราง 4.10 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
องค์การบริหารส่วนตำบลง้อจาน อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์

จุดเด่น	จุดด้อย	แนวทางการพัฒนา
<p>1. ด้านการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>1.1 มีศูนย์ 2 แห่ง มีนายกฯ กำกับดูแลด้วยตนเอง นักวิชาการ ผู้อำนวยการกองนิเทศติดตาม รายงานผล มีคณะกรรมการศูนย์ฯ ดูแลอาหารกลางวันสำหรับเด็ก ดำเนินการ โดยการจ้าง ผู้ประกอบการ จัดทำอาหาร</p> <p>1.2 ผู้ปกครองชุมชนช่วยกันดูแล</p> <p>1.3 มีครูผู้ดูแลเด็ก 12 คน เพียงพอ มีทั้งบรรจุและเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>1.4 งบประมาณบางส่วนได้รับการสนับสนุนจากภาคประชาชน เช่น ได้รับบริจาคจากงาน ฌาปนกิจศพ</p>	<p>1.1 เดิม อบต. จัดรถรับ ส่งเด็ก ปัจจุบันเนื่องจาก สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินหักหัวง</p> <p>1.2 งบประมาณที่ได้รับจากหน่วยงานต้นสังกัดไม่เพียงพอในเรื่องการบริหารจัดการศูนย์ฯ</p> <p>1.3 โครงการป้องกันโรคภัยต่าง ๆ ใช้งบประมาณ จากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ให้ผู้ปกครองรับส่ง</p> <p>1.4 ครูผู้ดูแลเด็กบางส่วนอยู่ไกล ไม่สะดวกต่อการเดินทาง</p> <p>1.5 ปีการศึกษา 2560 ศูนย์ฯ บ้านคอนสมบูรณ์จะย้ายออกจากโรงเรียนบ้านคอนสมบูรณ์ไปศูนย์ฯ แห่งใหม่ที่ตั้ง ในหมู่บ้าน เนื่องจากได้รับงบประมาณสนับสนุนในการก่อสร้าง</p>	<p>1.1 ผู้บริหาร อบต. ต้องวางแผน และประสานงบประมาณเพื่อให้เพียงพอ</p> <p>1.2 อบต./เทศบาลประสาน ผู้ปกครองชุมชน ในการจัดหา งบประมาณสนับสนุน เช่น การจัดหา คอผ้าป่าการศึกษา</p>

ตาราง 4.10 (ต่อ)

จุดเด่น	จุดด้อย	แนวทางการพัฒนา
<p>2. ด้านบุคลากร</p> <p>2.1 มีครูผู้ดูแลเด็ก 12 คน เพียงพอ</p>	<p>2.1 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสรรอัตราครูซ้ำ ทำให้ขาดโอกาสในการคัดเลือกกรณีพิเศษเพื่อบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>2.2 อบต. มีงบประมาณไม่เพียงพอกับการพัฒนาครูต้องหมุนเวียนกันเข้ารับการอบรมศึกษาต่อ</p> <p>2.3 ครูผู้ดูแลเด็กส่วนหนึ่งอยู่ไกล ต้องใช้เวลาในการเดินทาง เนื่องจากที่ตั้งของ อบต. และศูนย์ฯ มีระยะทางห่างไกล</p>	<p>2.1 ผู้บริหาร อบต. ควรประสานกรมการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อขอจัดสรรอัตราครูให้เพียงพอเพื่อสร้างโอกาสและความก้าวหน้าให้ครูผู้ดูแลเด็ก</p> <p>2.2 ผู้บริหาร อบต. ควรกำหนดคุณสมบัติคุณภาพหรือพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้สูงขึ้น เพราะเป็นเรื่องที่สำคัญมาก จะส่งผลดีต่อการพัฒนาเด็ก</p> <p>2.3 ต้องควบคุม กำกับ ติดตาม นิเทศ ประสิทธิภาพ พฤติกรรม วุฒิกวาระทางอารมณ์ของบุคลากรอย่างใกล้ชิด</p>
<p>3. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย</p> <p>3.1 ศูนย์ฯ มี 2 แห่ง มีอาคารเรียนอาคารประกอบ รั้วประตู เป็นสัดส่วนปลอดภัย</p> <p>3.2 ปีการศึกษา 2560 ศูนย์ฯ บ้านดงอีจาน จะย้ายจากศูนย์ฯ เดิมที่ตั้งในโรงเรียนบ้านดงอีจานไปแห่งใหม่ซึ่งตั้งในหมู่บ้าน</p>	<p>3.1 ศูนย์ฯ 1 แห่งอยู่ไกลจากชุมชน ผู้ปกครองต้องใช้เวลาหรืออาจไม่ปลอดภัยจากการรับ ส่งเด็ก</p> <p>3.2 อบต. ต้องจัดเจ้าหน้าที่หรือขอความร่วมมือจากชุมชนในการดูแลความปลอดภัย</p> <p>3.3 ศูนย์ฯ เคยถูกโจรกรรมทรัพย์สิน แต่ปัจจุบัน ไม่มีแล้ว</p>	<p>3.1 เวลา 07.00 – 08.00 น. และ 15.00 – 16.00 น. อบต. ควรจัดเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยทางการจราจรและการถูกทำร้าย ปล้นชิงทรัพย์ เป็นต้น</p> <p>3.2 เนื่องจากพื้นที่เขตปกครองดูแลของ อบต.ดงอีจาน อยู่ห่างไกล ผู้บริหาร อบต. ควรสร้างความเข้มแข็งหรือความร่วมมือจากชุมชนในการพัฒนาดูแล</p>

ตาราง 4.10 (ต่อ)

จุดเด่น	จุดด้อย	แนวทางการพัฒนา
<p>4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร</p> <p>4.1 ครูจัดประสบการณ์และกิจกรรมตามหลักสูตร</p> <p>4.2 ผู้บริหารมอบผู้อำนวยการกองการศึกษา นิเทศติดตามการเรียนการสอนหรือกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นระยะ มีการสรุปรายงานผลงานทุกกิจกรรม</p>	<p>4.1 ครูผู้ดูแลเด็กเป็นผู้หญิงทั้งหมด มีปัญหาช่วงลาคลอดบ้าง และมีปัญหาด้านการเดินทางบ้าง โดยเฉพาะช่วงฤดูฝน</p>	<p>4.1 ผู้บริหารควรวางแผนการจัดสวัสดิการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ</p> <p>4.2 ควรประเมินตามสภาพจริง โดยใช้ระบบคุณธรรม โปร่งใส</p> <p>4.3 ต้องจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาตนเอง ศึกษาดูงานอบรม ฯลฯ</p>
<p>5. ด้านการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน</p> <p>5.1 ผู้บริหาร อบต. ครูผู้ดูแลเด็ก ทั้ง 2 ศูนย์ ให้ความร่วมมือ สร้างมิตรภาพที่ดีกับผู้ปกครองชุมชน ร่วมกิจกรรมกับชุมชนทุกครั้ง</p> <p>5.2 ครูผู้ดูแลเด็กนำนักเรียนศึกษานอกสถานที่ในชุมชน เช่น ศูนย์ยางพารา การปลูกผัก เศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>5.3 ศูนย์ ฯ ได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครอง</p>	<p>5.1 ผู้ปกครองชุมชนส่วนมากมีอาชีพทำไร่ รายได้ไม่แน่นอน บางช่วงมันสำปะหลังราคาสูง หรือยางพาราราคาสูง เศรษฐกิจก็จะดีหากราคาไม่สูง เศรษฐกิจหรือรายได้ผู้ปกครองจะต่ำ ส่งผลกระทบการร่วมมือในการสนับสนุนกิจกรรมของศูนย์ฯ</p>	<p>5.1 ผู้บริหาร อบต. และชุมชนควรวางแผนร่วมกันในการสร้างชุมชนให้น่าอยู่ เข้มแข็ง เพื่อความสันติสุขและเกื้อกูลกัน</p>
<p>6. ด้านการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กเล็กปฐมวัย</p> <p>6.1 ครูผู้ดูแลเด็กมีการจัดตั้งเครือข่าย มีการจัดประชุมระดับอำเภอ ระดับจังหวัด โดยการจัดส่งครูผู้ดูแลเด็กเข้าร่วมศูนย์ละ 1 – 2 คน</p> <p>6.2 มีผู้บริหาร ครูผู้ดูแลเด็ก คณะกรรมการศูนย์จากที่อื่น ๆ มาศึกษาดูงานหลายครั้ง</p>	<p>6.1 พื้นที่อยู่ห่างไกล ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง และสร้างเครือข่ายให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>6.1 เนื่องจากเป็นศูนย์ ฯ ที่ดีเด่น ประสบผลสำเร็จ ควรวางแผนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ ศึกษาดูงาน และที่เป็นต้นแบบได้</p> <p>6.2 จัดงบประมาณสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายที่มั่นคงและยั่งยืน</p>

2.3 สรุปการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก แบบโครงสร้างการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเทศบาล ตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ แสดงได้ดังตาราง 4.11

ตาราง 4.11 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์

จุดเด่น	จุดด้อย	แนวทางพัฒนา
<p>1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์ฯ</p> <p>1.1 ผู้บริหารองค์กรประสาน จัดหางบประมาณมาก่อสร้างอาคารเรียน อาคารประกอบวัสดุครุภัณฑ์ ฯลฯ ทั้งหมด 9 ศูนย์</p> <p>1.2 จัดสรรงบประมาณ สนับสนุน เงินสะสมของแต่ละศูนย์</p> <p>1.3 พยายามสรรหาอัตราครู ผู้ดูแลเด็ก</p> <p>1.4 มอบหมายให้ผู้บริหารองค์กรทุกระดับกำกับดูแลช่วยเหลือ สนับสนุน</p> <p>2. ด้านบุคลากร</p> <p>2.1 สรรหาบุคลากรในพื้นที่ที่มีคุณสมบัติตามระเบียบกฎหมาย กำหนด</p> <p>2.2 จัดงบประมาณช่วยเหลือในการศึกษาต่อ ฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง</p> <p>2.3 การประเมิน การต่อสัญญา การเลื่อนขั้นเงินเดือน ใช้ระบบคุณธรรม</p> <p>2.4 หากพบปัญหา ด้าน พฤติกรรม ผู้บริหารทำการแก้ไข</p>	<p>1.1 เนื่องจาก ตำบลหนองแวงมีพื้นที่ใหญ่ หมู่บ้านตั้งอยู่ห่างกันไกล ทำให้ต้องมีศูนย์ฯ 9 ศูนย์ ตามหมู่บ้าน เพื่อให้บริการที่ทั่วถึงและครอบคลุมทั้งตำบล จึงทำให้ อบรม. มีรายจ่ายในการดูแลศูนย์ ทั้ง 9 แห่ง มาก งบประมาณที่ได้รับจึงไม่เพียงพอกับการดูแล พัฒนาศูนย์ ทั้ง 9 แห่ง</p> <p>1.2 พื้นที่อยู่ห่างไกล ไม่สะดวกในการเดินทาง</p> <p>2.1 ครูผู้ดูแลเด็กส่วนมากเป็นผู้หญิง มีปัญหาด้านการอยู่เวรยาม กลางคืนและการเดินทางสอน</p>	<p>1.1 วางแผนด้านอัตราหรือตำแหน่งให้เพียงพอ</p> <p>1.2 วางแผนด้านงบประมาณให้เพียงพอและเกิดการคล่องตัวในการบริหาร</p> <p>1.3 มอบหมายหน้าที่กำกับดูแลให้ชัดเจนต่อเนื่อง</p> <p>2.1 ส่งเสริมให้ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น</p> <p>2.2 การบรรจุแต่งตั้งใช้ระบบคุณธรรม</p> <p>2.3 กำหนดเกรดเฉลี่ยให้สูงขึ้น เพื่อช่วยในการคัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพ</p> <p>2.4 มีพัฒนาศักยภาพ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การส่งให้ไปอบรมด้านการดูแลเด็ก ทั้งทาง ด้านพัฒนาสติปัญญา และการดูแล ด้านสุขอนามัย ต่าง ๆ เป็นต้น</p>

ตาราง 4.11 (ต่อ)

จุดเด่น	จุดด้อย	แนวทางพัฒนา
<p>3. ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย</p> <p>3.1 ผู้บริหารเน้นด้านการดูแลรักษาความสะอาด สวยงามของอาคารและบริเวณโดยรอบ</p> <p>3.2 จ้างผู้ประกอบอาหารที่มีคุณภาพ</p> <p>3.3 มีการควบคุมคุณภาพอาหารทั้ง 9 ศูนย์</p> <p>3.4 ใช้งบประมาณของ สปสช. ในการป้องกันโรคภัยต่าง ๆ</p> <p>3.5 ประสานผู้ปกครองในหมู่บ้านช่วยกันดูแลความปลอดภัยของศูนย์</p>	<p>3.1 ยังมีอาคารสถานที่ที่ได้งบประมาณในการก่อสร้าง 5 ศูนย์ เหลือ 4 ศูนย์ที่ยังรองบประมาณมาตรฐาน ยังไม่ครบทั้ง 9 ศูนย์</p>	<p>3.1 ผู้บริหารต้องจัดทำแผนรองรับและประสานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อของบประมาณ</p> <p>3.2 ประสานชุมชนองค์กรต่าง ๆ ในการสนับสนุนงบประมาณเพิ่ม</p>
<p>4. ด้านวิชาการกิจกรรมตามหลักสูตร</p> <p>4.1 วางแผนการดำเนินงาน จัดทำโครงการรองรับ จัดกิจกรรม จัดประสบการณ์ตามหลักวิชาการ ตามภารกิจมาตรฐานอย่างเต็มที่</p> <p>4.2 จัดสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในบริเวณศูนย์แต่ละแห่ง</p> <p>4.3 จัดแข่งขันกิจกรรมทักษะทางวิชาการปีละ 1 ครั้งทุกศูนย์</p>	<p>4.1 แต่ละศูนย์ อยู่ห่างไกลจากสำนักงานเทศบาล อาจไม่สะดวกและปลอดภัยมากนัก แต่เทศบาลมีการวางแผนรองรับ</p> <p>4.2 ขาดงบประมาณ ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุน</p> <p>4.3 เนื่องจากมี 9 ศูนย์ กิจกรรมการแข่งขันภาคบ่ายมีปัญหาบ้าง เนื่องจากปกติจะเป็นเวลาตอนของเด็ก</p>	<p>4.1 จัดสรรงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ</p> <p>4.2 ประสานชุมชน ผู้ปกครอง องค์กรต่างๆ ร่วมสนับสนุนกิจกรรม</p> <p>4.3 พยายามจัดกิจกรรมให้เสร็จก่อนเที่ยงหรือไม่เกินเวลา 12.00 น.</p> <p>4.4 เด็ก ๆ ที่มีผลงานหรือมีความสามารถ ควรสนับสนุนการประกวดแข่งขันระดับสูงขึ้น</p>

ตาราง 4.11 (ต่อ)

จุดเด่น	จุดด้อย	แนวทางพัฒนา
<p>5. ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกส่วน</p> <p>5.1 ผู้ปกครองให้การสนับสนุนช่วยเหลือให้ความร่วมมือกับเทศบาลและศูนย์ฯเป็นอย่างดี และร่วมกิจกรรมทุกครั้ง</p> <p>5.2 ผู้ปกครองบางศูนย์ฯ เสียสละบริจาคเงิน แรงงานร่วมพัฒนาศูนย์ฯ บ้านหนองตาเยา บริจาคเงินซื้อสีและร่วมกันทาสีรั้วศูนย์ฯ</p> <p>5.3 ผู้ปกครองและชุมชน ช่วยกันดูแลศูนย์ฯ ป้องกันอุบัติเหตุ โรคภัยต่างๆ</p>	<p>5.1 ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนาทำไร่ มีฐานะปานกลางและยากจน</p> <p>5.2 มีเวลาสนับสนุนช่วยเหลือไม่มาก เนื่องจากต้องประกอบสัมมาอาชีพตามฤดูกาล</p>	<p>5.1 สร้างความตระหนักความสามัคคีระหว่างเทศบาล ศูนย์ฯ ชุมชน ผู้ปกครอง องค์กรอื่น ๆ เช่น วัด โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้เกิดความเข้มแข็งและจริงจัง</p>
<p>6. ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กเล็กปฐมวัย</p> <p>6.1 มีการสร้างเครือข่ายระหว่างศูนย์ฯ ระหว่างครูผู้ดูแลเด็กด้วยกัน</p> <p>6.2 มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆ ระหว่างกัน</p> <p>6.3 มีการเยี่ยมบ้าน 100 %</p>	<p>6.1 ศูนย์ฯ อยู่พื้นที่ห่างไกล ส่วนมากประสานงานกันทางโทรศัพท์อินเทอร์เน็ต เฟสบุ๊ก ไลน์ และมีการประชุมอบรมบ้างไม่มากนัก</p>	<p>6.1 ควรเสนอผู้บังคับบัญชาในทุกระดับของหน่วยงาน ให้ความสำคัญในการจัดงบประมาณสนับสนุน และจัดการประชุมอบรม สร้างเครือข่ายให้เป็นรูปธรรมชัดเจนและเกิดประโยชน์สูงสุด</p>

ระยะที่ 2 การร่างแผนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 25 แห่ง โดยการวิจัยเชิงสำรวจ ได้จากการดำเนินการศึกษาในระยะที่ 1 พบว่า ด้านบุคลากร มีผลการประเมินต่ำที่สุด และจากการศึกษา

พหุกรณี พบว่า ภูเขาแห่งความสำเร็จ ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ด้านบุคลากร ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องและข้อมูลจากแบบสอบถามและ จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการศึกษาจากสถานที่จริง บริบทภายใน ภายนอกศูนย์ จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากแบบสอบถามของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ผลดี และได้รับรางวัลเป็นแบบอย่างได้ (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง สิ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความคิดเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็น และความต้องการวิจัยของผู้วิจัยที่จะต้องศึกษา หรือหาแนวทางในการพัฒนาอย่างยิ่ง และเร่งด่วน คือ ด้านบุคลากร โดยเฉพาะตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก เพราะถือว่าเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดและสำคัญที่สุด ที่จะจัดประสบการณ์ บ่มเพาะสร้างนิสัย สร้างวินัย และสร้างคุณสมบัติของคนไทยในอนาคตที่ผู้ปกครอง สังคม และประเทศชาติต้องการมากที่สุด ผู้วิจัยจึงได้ร่างแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านพัฒนาบุคลากร ดังตาราง 4.12

ตาราง 4.12 แนวทางการดำเนินงานด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ (ร่าง)

แนวทางการดำเนินงาน (เดิม)	แนวทางการพัฒนา
<p>ด้านการวางแผน</p> <p>1. สํารวจข้อมูลบุคลากรว่ามีเพียงพอขาด หรือเกินตามเกณฑ์ ครู 1 คนต่อเด็ก 10 คน</p> <p>1.1 สํารวจข้อมูลครูผู้ดูแลเด็กที่เป็นพนักงานจ้าง</p> <p>1.2 สํารวจข้อมูลครูผู้ดูแลเด็กที่เป็นข้าราชการ</p> <p>2. เสนอข้อมูลเข้าแผนพัฒนาประจำปี และแผนอื่น ๆ ของอบต./เทศบาล เพื่อกำหนดอัตรากำลังทั้งในปัจจุบันและอนาคตไม่น้อยกว่า 4 ปี</p>	<p>ด้านการวางแผน</p> <p>1. อบต./เทศบาล สํารวจข้อมูลครูผู้ดูแลเด็กให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ทั้งข้อมูลที่เป็นแบบฟอร์มเอกสารและข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อตรวจสอบข้อมูล</p> <p>2. อบต./เทศบาล สํารวจข้อมูลครูผู้ดูแลที่มีแนวโน้มจะโอน/ย้าย เปลี่ยนสายงาน หรือข้อมูลการเกษียณเพื่อวางแผนอัตรากำลังในอนาคต</p> <p>3. อบต./เทศบาล สํารวจข้อมูลครูผู้ดูแลเด็กที่ต้องการศึกษาต่อ เพื่อวางแผนอัตรากำลังในอนาคต</p> <p>4. อบต./เทศบาล กำหนดคุณสมบัติหรือองค์ประกอบอื่นที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับครูผู้ดูแลเด็ก เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่สำคัญมาก เช่น การกำหนดเกรดเฉลี่ยความรู้ให้สูงขึ้น พิจารณาบุคคลในพื้นที่</p>

ตาราง 4.12 (ต่อ)

การดำเนินงาน (เดิม)	แนวทางการพัฒนา
<p>ด้านการวางแผน (ต่อ)</p> <p>3. เสนอข้อมูลอัตรากำลังตามลำดับถึงกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อขอรับการจัดสรรอัตราครูผู้ดูแลเด็กทั้งระบบ เอกสาร และข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>4. เมื่อได้รับอนุมัติอัตราหรือตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก อบต./เทศบาล โดยผู้รับผิดชอบวางแผนในการจัดการศึกษาระเบียบกฎหมาย หนังสือสั่งการรายงานผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการเตรียมในการดำเนินการประกาศสอบกรณีพิเศษโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน</p>	<p>ด้านการวางแผน (ต่อ)</p> <p>การใช้ภาษาพูดที่สื่อสารกับเด็กได้เข้าใจง่าย ฯลฯ เนื่องจากการเก็บข้อมูลพบว่าครูผู้ดูแลเด็กที่พูดภาษาเดียวกันกับเด็กโกลีซิดคูนเคย จะดูแลเด็กได้ดีหรือเด็กเข้าใจง่ายกว่า อบอุ่น และรู้ข้อมูลเชิงลึกเด็กและครอบครัว ทำให้ร่วมมือกันพัฒนาเด็กง่ายขึ้น</p> <p>5. ก่อนเสนอแผน หรือจัดทำแผน ควรมีการศึกษาสภาพปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ร่วมกัน ตลอดจนเป้าหมายที่ต้องการ ภายในองค์กร เพื่อให้เข้าถึงสภาพปัญหาที่แท้จริง จัดทำแผนเพื่อแก้ไขปัญหาดตรงจุด และตรงตามความต้องการของทุกฝ่าย โดยอยู่เป็นพื้นฐานของมาตรฐานที่ถูกต้อง</p> <p>6. ควรจัดทำแนวปฏิบัติที่มั่นคง เนื่องจาก อบต./เทศบาล เป็นองค์กรการเมืองท้องถิ่นหากมีนโยบายที่ไม่ต่อเนื่องหรือเปลี่ยนผู้บริหาร จะส่งผลเสียหายหรือผลกระทบต่อการสรรหาหรืออัตรากำลังบุคลากรอย่างยิ่ง</p> <p>7. อบต./เทศบาล ควรกำชับควบคุมการกรอกข้อมูลทั้งแบบฟอร์มเอกสารและข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำ ทันสมัยทันเวลา</p> <p>8. อบต./เทศบาล ควรมอบหมายบุคคลที่มีความรู้ด้านอัตรากำลังดำเนินการแทน กรณีบุคคลที่รับผิดชอบ โอน/ย้าย หรือเปลี่ยนสายงานเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน ป้องกันข้อมูลสูญหาย และเป็นปัจจุบัน</p>

ตาราง 4.12 (ต่อ)

แนวทางการดำเนินงาน (เดิม)	แนวทางการพัฒนา
	<p>ด้านการวางแผน (ต่อ)</p> <p>9. อบต./เทศบาล และผู้เกี่ยวข้องต้องวางแผนให้กระบวนการดำเนินการตามประกาศทุกขั้นตอน ตามกฎหมายและวางแผนในการประเมินคุณสมบัติ ตามกฎหมายและตามข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะและนโยบายเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องและได้ครูผู้ดูแลเด็กที่ดี มีคุณภาพคุณสมบัติเหมาะสมที่ต้องการ และเพื่อให้องค์กรน่าเชื่อถือ และใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหาและดำเนินการ</p>
<p>การสรรหา</p> <p>1. อบต./เทศบาล สํารวจข้อมูล รายละเอียดในการวางแผนที่ผ่านมา และ สํารวจจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้ดูแลเด็กที่มีสัญญาจ้าง 3 ปี ขึ้นไป และคุณสมบัติอื่น ๆ เพื่อวางแผนในการดำเนินการและประกาศสอบกรณีพิเศษ โดยไม่ต้องสอบแข่งขันตามระเบียบหนังสือสั่งการแนวทางการปฏิบัติและรายงานผู้บริหารผู้บังคับบัญชาเพื่อโปรดทราบพิจารณาและดำเนินการ</p> <p>2. อบต./เทศบาล ประสานและแต่งตั้งคณะกรรมการทั้ง 3 คณะ คือ คณะกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง คณะกรรมการภาคการทดสอบความรู้เฉพาะตำแหน่ง ซึ่ง อบต./เทศบาล ต้องประสานสถาบันระดับอุดมศึกษา อย่างน้อย 3 แห่ง เพื่อพิจารณา 1 แห่ง</p>	<p>การสรรหา</p> <p>1. อบต./เทศบาล ที่ได้รับจัดสรรอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก กรณีคัดเลือกกรณีพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขัน ผู้รับผิดชอบรายงานผู้บังคับบัญชาผู้บริหาร เพื่อโปรดทราบตามแผนงานที่วางไว้ ตามนโยบายผู้บริหารหรือองค์กร ข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับจากการวิเคราะห์ ข้อคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือก</p> <p>2. การประชาสัมพันธ์รับสมัครสอบควรมีช่องทางการสื่อสารโดยใช้สื่อหลากหลายประเภท</p> <p>3. อบต./เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการแต่ละคณะ โดยพิจารณาคุณสมบัติประสบการณ์ ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องตรงตามที่กฎหมายกำหนด โดยใช้บุคลากรจากหน่วยงานที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือส่วนได้เสียโดยตรง หรือแต่งตั้งคณะกรรมการจากส่วนกลางเข้ามาควบคุมและตรวจสอบ พร้อมทั้งเชิญคณะกรรมการแต่ละคณะประชุมชี้แจงรับทราบเสนอแนะข้อมูลรายละเอียดที่</p>

ตาราง 4.12 (ต่อ)

แนวทางการดำเนินงาน (เดิม)	แนวทางการพัฒนา
<p>การสรรหา (ต่อ)</p> <p>เป็นผู้ดำเนินการ และคณะกรรมการ สัมภาษณ์</p> <p>3. กำหนดคุณลักษณะของครูผู้ดูแลเด็ก</p> <p>4. อบต./เทศบาล ผู้รับผิดชอบ คณะกรรมการ รวมคะแนนทั้ง 3 คณะกรรมการ ที่ผ่านการประเมิน ประกาศและระเบียบกฎหมาย ประกาศ แจ้งผู้สอบผ่านเกณฑ์และไม่ผ่านเกณฑ์ ให้ทราบ</p> <p>5. อบต./เทศบาล รายงานผลเสนอ ผู้บังคับบัญชา เพื่อโปรดทราบ</p> <p>6. อบต./เทศบาล แจ้งผู้สอบผ่านเกณฑ์ ตามลำดับมารายงานตัวเพื่อเตรียมบรรจุ แต่งตั้งเกณฑ์ ตามลำดับมารายงานตัวเพื่อ เตรียมบรรจุแต่งตั้ง</p>	<p>การสรรหา (ต่อ)</p> <p>เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการ เพื่อให้ได้ครูผู้ดูแล เด็กที่ดีมีคุณภาพ มีพฤติกรรมเหมาะสม</p> <p>4. ปรับปรุง แก้ไขมาตรฐานและหลักเกณฑ์การ สรรหาบุคลากร ให้มีความเหมาะสม และสอดคล้อง กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>5. ควรมีกำหนดบทลงโทษกับผู้ที่กระทำความผิด หรือทุจริตในการสรรหาบุคลากรและลงมือปฏิบัติ ตามบทลงโทษอย่างจริงจัง</p> <p>6. อบต./เทศบาล หรือคณะกรรมการควรมีการ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งทางเลือกที่เหมาะสมและเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานอัตรากำลัง ในระยะ 3 ปี</p> <p>7. กำหนดคุณลักษณะเพิ่มเติมในครูผู้ดูแลเด็ก เช่น การประเมินทดสอบ ความรู้ ประสบการณ์ และการทดสอบวุฒิภาวะทางอารมณ์ พฤติกรรม เนื่องจากครูผู้ดูแลเด็กเป็นอาชีพหรือตำแหน่งหน้าที่ ที่จะต้องใกล้ชิด จัดประสบการณ์ จัดกิจกรรมเสริม ฯลฯ ให้กับเด็กซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมาก หากสรรหา ครูผู้ดูแลเด็กที่มีปัญหาด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์หรือ มีพฤติกรรมบุคคลที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลกระทบต่อเด็ก ตลอดชีวิต</p> <p>8. ควรมีการตรวจสอบในทุกขั้นตอนการ สรรหา และควรสร้างจิตสำนึกที่ดี ทั้งข้าราชการ ประจำ และข้าราชการการเมือง</p>

ตาราง 4.12 (ต่อ)

แนวทางการดำเนินงาน (เดิม)	แนวทางการพัฒนา
	<p>การสรรหา (ต่อ)</p> <p>9. อบต./เทศบาล ควรดำเนินการตามระบบคุณธรรม เพื่อให้เกิดความพึงพอใจได้รับการยอมรับ นำเชื่อถือ เพื่อเป็นจุดแข็ง ขององค์กรและเป็นแนวทางการดำเนินการในอนาคต</p> <p>10. การประกาศรายชื่อผู้สอบผ่านเกณฑ์ต้องทำเป็นหนังสือราชการส่งประกาศแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ และควรนำประกาศรายชื่อผู้ที่สอบผ่านเกณฑ์ลงแจ้งทุกช่องทางสื่อสารในทันทีที่ผู้มีอำนาจได้ลงนามในประกาศผลการคัดเลือก</p>
<p>การบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>1. ผู้สอบคัดเลือกได้ตามประกาศ ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก</p> <p>2. ผู้สอบคัดเลือกผ่านเกณฑ์ที่ขึ้นบัญชีไว้ 2 ปี ตามลำดับคะแนน หากมีการจัดสรรอัตราตำแหน่งมา อบต./เทศบาล สามารถเรียกผู้สอบผ่านเกณฑ์ขึ้นบัญชี ตามลำดับ บรรจุแต่งตั้งได้ทันที และรายงานผู้บังคับบัญชาทราบ</p> <p>3. ผู้สอบผ่านเกณฑ์ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเนื่องจากอัตราตำแหน่งยังไม่มีให้ประกาศขึ้นบัญชี 2 ปี หากได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งภายใน 2 ปี อบต./เทศบาล เรียกบรรจุ ส่วนผู้สอบไม่ผ่านเกณฑ์ปฏิบัติหน้าที่พนักงานจ้างตามเดิม</p>	<p>การบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>1. เมื่อ อบต./เทศบาล ประกาศชื่อผู้คัดเลือกกรณีพิเศษไว้พร้อมบัญชีผู้ขึ้นบัญชี และประกาศบรรจุแต่งตั้ง ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ควรมีการปฐมนิเทศ ให้ความรู้หรืออบรม เพื่อให้ได้รับความรู้ความเข้าใจบทบาทกรอบของภารกิจควรประพฤติปฏิบัติตน พัฒนาความรู้ความสามารถ พฤติกรรมที่เหมาะสมและการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กรและของชาติ ก่อนเข้ารับตำแหน่งหรือปฏิบัติงาน</p> <p>2. กำชับเจ้าหน้าที่รับผิดชอบให้ปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งที่กำหนดไว้ เช่น การขึ้นบัญชีไว้ 2 ปี ตามลำดับคะแนนหากมีการจัดสรรอัตราตำแหน่งมา อบต./เทศบาล สามารถเรียกผู้สอบผ่านเกณฑ์ขึ้นบัญชี ตามลำดับ บรรจุแต่งตั้งได้ทันทีและรายงานผู้บังคับบัญชาทราบ ตลอดจนให้ตระหนักถึงหลักการบรรจุแต่งตั้งที่ต้อง</p>

ตาราง 4.12 (ต่อ)

แนวทางการดำเนินงาน (เดิม)	แนวทางการพัฒนา
	<p>การบรรจุแต่งตั้ง (ต่อ)</p> <p>คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นกลางและความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ตามระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ</p>
<p>การประเมินและพัฒนา</p> <p>1. ผู้สอบคัดเลือกได้จะต้องเข้ารับการประเมินอย่างเข้ม 2 ปี 8 ครั้ง และต้องผ่านการประเมิน หากประเมินผ่านให้แต่งตั้งเป็นข้าราชการ ตำแหน่ง ครู คศ.1</p> <p>2. หากไม่ผ่านประเมินอย่างเข้ม 2 ปี ต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานภายใน 6 เดือนหลังจากประเมินอย่างเข้ม 2 ปี เพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามระเบียบกฎหมาย</p> <p>3. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้างควรตามแบบประเมินที่มี</p> <p>4. อบต./เทศบาล จัดวางแผนการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็ก การศึกษาต่อ ศึกษาคุณงามตามงบประมาณที่มีอยู่</p>	<p>การประเมินและพัฒนา</p> <p>1. อบต./เทศบาล กำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเองของครูผู้ดูแลเด็ก ในผู้ที่ผ่านการประเมิน ตามเกณฑ์ 20 ชั่วโมง/ปี หรือกำหนดเพิ่มเติมตามภารกิจงานหรือความเหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร</p> <p>2. จัดทำแผนหรือนโยบาย ข้อปฏิบัติ และดำเนินการตามแนวปฏิบัติอย่างเคร่งครัดในกรณีที่ไม่ผ่านประเมินอย่างเข้ม 2 ปี</p> <p>3. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี หรือประจํารอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน อบต./เทศบาล ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบล่วงหน้า เรื่องเงื่อนไข ลักษณะการปฏิบัติงานที่จะประเมิน และปรับปรุงแบบประเมินอยู่เสมอให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบายปัจจุบัน</p> <p>4. การประเมินผล ควรมีหน่วยงานที่มีความชำนาญในการวัดผล การกำหนดตัวชี้วัด เพื่อให้สามารถวัดประเมินผลได้อย่างแท้จริงและสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้</p> <p>5. อบต./เทศบาล ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถของบุคลากรในอนาคต ได้แก่ การฝึกอบรมในงานที่ทำ และการให้การศึกษา โดย</p>

ตาราง 4.12 (ต่อ)

แนวทางการดำเนินงาน (เดิม)	แนวทางการพัฒนา
	<p>การประเมินและพัฒนา (ต่อ)</p> <p>สนับสนุนเงินทุนด้านการศึกษา และพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยการจัดอบรม</p> <p>6. ควรมีเกณฑ์การประเมินความรู้ความสามารถ โดยกำหนดเกณฑ์ให้มีความสอดคล้องกับภาระงานของผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>7. ควรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดการฝึกอบรมการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเป็นมาตรฐาน</p>

ระยะที่ 3 ตรวจสอบร่างแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 นำแนวทางการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ร่างขึ้น นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 คน เพื่อยืนยันและขอรับข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญในการร่างแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และได้ปรับปรุงรายละเอียดในแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ดังตาราง 4.13 ดังนี้

ตาราง 4.13 สรุปผลการปรับปรุงแนวทางด้านบุคลากรของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ตามคำแนะนำของ
ผู้เชี่ยวชาญ

แนวทางการดำเนินงานฯ (ร่าง)	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (เพิ่มเติม)
<p>การวางแผน</p> <p>1. อบต./เทศบาล สํารวจข้อมูลครูผู้ดูแลเด็กให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ทั้งข้อมูลที่เป็นแบบฟอร์มเอกสาร และข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อตรวจสอบข้อมูล</p> <p>2. อบต./เทศบาล สํารวจข้อมูลที่มีแนวโน้มจะโอน/ย้าย เปลี่ยนสายงานหรือข้อมูลการเกษียณเพื่อวางแผนอัตรากำลังในอนาคต</p> <p>3. อบต./เทศบาล สํารวจข้อมูลครูผู้ดูแลเด็กที่ต้องการศึกษาต่อ เพื่อวางแผนสนับสนุนและเตรียมคนทดแทน</p> <p>4. อบต./เทศบาล กำหนดคุณสมบัติหรือองค์ประกอบอื่นที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับครูผู้ดูแลเด็ก เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่สำคัญมาก เช่น การกำหนดเกรดเฉลี่ยที่จะคัดเลือกให้สูงขึ้น มีถิ่นกำเนิดในพื้นที่พูดภาษาถิ่นได้ ฯลฯ เนื่องจากการเก็บข้อมูล พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กที่พูดภาษาเดียวกันกับเด็กใกล้ชิดคุ้นเคย จะดูแลเด็กได้ดีหรือเด็กเชื่อใจง่ายกว่า อบอุน และรู้ข้อมูลเด็กและครอบครัว ทำให้ร่วมมือกันพัฒนาเด็กง่ายขึ้น</p> <p>5. ก่อนเสนอแผน หรือจัดทำแผน ควรมีการศึกษาสภาพปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาร่วมกัน ตลอดจนเป้าหมายที่ต้องการ ภายในองค์กร เพื่อให้เข้าถึงสภาพปัญหาที่แท้จริง จัดทำแผนเพื่อแก้ไขปัญหาดตรงจุด และตรงตามความต้องการของทุกฝ่าย โดยอยู่บนพื้นฐานของมาตรฐานที่ถูกต้อง</p>	<p>การวางแผน</p> <p>1. ควรจัดทำระบบข้อมูลแต่ละบุคคลด้านความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร เช่น การจัดเก็บข้อมูลในด้านต่างๆของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น ข้อมูลส่วนตัว ความต้องการการอบรมเพิ่มเติม เป็นต้น</p> <p>2. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน ตามอำนาจหน้าที่ของ อบต./เทศบาลก่อน แล้วจึงกำหนดตำแหน่งที่ต้องการให้เหมาะสม ถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์</p> <p>3. อบต./เทศบาล ควรมอบหมายผู้รับผิดชอบประสานข้อมูลความก้าวหน้า และโอกาสในการได้รับการพิจารณา คัดสรรอัตรากำลังหรือแก้ปัญหาต่างๆ อันอาจเกิดขึ้นในระหว่างดำเนินการ</p>

ตาราง 4.13 (ต่อ)

แนวทางการดำเนินงานฯ (ร่าง)	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (เพิ่มเติม)
<p>การวางแผน (ต่อ)</p> <p>6. อบต./เทศบาล ควรจัดทำแนวปฏิบัติที่มั่นคง เนื่องจากอบต./เทศบาล เป็นองค์กรการเมืองท้องถิ่น หากมีนโยบายที่ไม่ต่อเนื่องหรือเปลี่ยนผู้บริหาร จะส่งผลเสียหายหรือผลกระทบต่อการศึกษาหรือ อัตรากำลังของบุคลากรอย่างยิ่ง</p> <p>7. อบต./เทศบาล ควรกำชับควบคุมการกรอก ข้อมูลทั้งแบบฟอร์มเอกสารและข้อมูลทาง อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำ ทันสมัยทันเวลา</p> <p>8. อบต./เทศบาล ควรมอบหมายบุคคลที่มีความรู้ ด้านอัตรากำลังดำเนินการแทน กรณีบุคคลที่ รับผิดชอบ โอน/ย้าย หรือเปลี่ยนสายงานเพื่อให้เกิด ความต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน ป้องกันข้อมูลสูญหาย และเป็นปัจจุบัน</p> <p>9. อบต./เทศบาล และผู้เกี่ยวข้องต้องวางแผนให้ กระบวนการดำเนินการตามประกาศทุกขั้นตอนตาม กฎหมายและวางแผนในการประเมินคุณสมบัติตาม กฎหมายและตามข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะและนโยบาย เพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องและได้ครูผู้ดูแลเด็กที่ดี มี คุณภาพคุณสมบัติเหมาะสม ที่ต้องการ และเพื่อให้ องค์กรน่าเชื่อถือ และใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหา และดำเนินการ</p>	

ตาราง 4.13 (ต่อ)

แนวทางการดำเนินงานฯ (ร่าง)	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (เพิ่มเติม)
<p>การสรรหา</p> <p>1. ในกรณีที่มีการคัดเลือกกรณีพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขัน อบต./เทศบาล ที่ได้รับจัดสรรอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ผู้รับผิดชอบรายงานบังคับบัญชา หรือผู้บริหาร และรายงานข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับจากการวิเคราะห์ ข้อคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือก ตามนโยบายผู้บริหารหรือองค์กร</p> <p>2. การประชาสัมพันธ์รับสมัครสอบควรมีช่องทางการสื่อสารโดยใช้สื่อหลากหลายประเภท</p> <p>3. อบต./เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการ โดยพิจารณาคุณสมบัติประสบการณ์ ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องตรงตามที่กฎหมายกำหนด โดยใช้บุคลากรจากหน่วยงานที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือส่วนได้เสียโดยตรง หรือแต่งตั้งคณะกรรมการจากส่วนกลางเข้ามาควบคุมและตรวจสอบ พร้อมทั้งเชิญคณะกรรมการแต่ละคณะประชุมชี้แจงรับทราบ เสนอแนะข้อมูลรายละเอียดที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการ เพื่อให้ได้ครูผู้ดูแลเด็กที่ดีมีคุณภาพ มีพฤติกรรมเหมาะสม</p> <p>4. ปรับปรุง แก้ไขมาตรฐานและหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>5. ควรมีกำหนดบทลงโทษกับผู้ที่กระทำความผิดหรือทุจริตในการสรรหาบุคลากรและลงมือปฏิบัติตามบทลงโทษอย่างจริงจังอย่างจริงจัง</p>	<p>การสรรหา</p> <p>1. อบต./เทศบาล ควรพิจารณาการสรรหาบุคลากรจากภายในเป็นอันดับแรก เพื่อการพัฒนาพนักงาน และเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ</p> <p>2. กรณีต้องมีการสอบแข่งขันคัดเลือก ขอให้หน่วยงานกลางทำหน้าที่สรรหาไม่ว่าจะเป็นการสอบคัดเลือก หรือการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ เพื่อความโปร่งใส และยุติธรรม ป้องกันระบบอุปถัมภ์ ลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหา</p>

ตาราง 4.13 (ต่อ)

แนวทางการดำเนินงานฯ (ร่าง)	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (เพิ่มเติม)
<p>การสรรหา (ต่อ)</p> <p>6. อบต./เทศบาล หรือคณะกรรมการควรมีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทางเลือกที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานอัตรากำลังในระยะ 3 ปี</p> <p>7. กำหนดคุณลักษณะเพิ่มเติมในครุผู้ดูแลเด็ก เช่น การประเมินทดสอบความรู้ ประสบการณ์ และการทดสอบวุฒิภาวะทางอารมณ์ พฤติกรรม เนื่องจากครุผู้ดูแลเด็กเป็นอาชีพหรือตำแหน่งหน้าที่ ที่จะต้องใกล้ชิด จัดประสบการณ์ จัดกิจกรรมเสริมฯลฯ ให้กับเด็กซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมาก หากสรรหาครุผู้ดูแลเด็กที่มีปัญหาด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์หรือมีพฤติกรรมบุคลิกที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลเสียต่อเด็กตลอดชีวิต</p> <p>8. ควรมีการตรวจสอบในทุกขั้นตอนการสรรหา และการสร้างจิตสำนึกที่ดี ทั้งในข้าราชการประจำ และข้าราชการการเมือง</p> <p>9. อบต./เทศบาล ควรดำเนินการตามระบบคุณธรรม เพื่อให้เกิดความพึงพอใจได้รับการยอมรับ น่าเชื่อถือ เพื่อเป็นจุดแข็งขององค์กรและเป็นแนวทางการดำเนินการในอนาคต</p> <p>10. การประกาศรายชื่อผู้สอบผ่านเกณฑ์ต้องทำเป็นหนังสือราชการส่งประกาศแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ และควรนำประกาศรายชื่อผู้ที่สอบคัดเลือกผ่านเกณฑ์ลงแจ้งทุกช่องทางสื่อสารในทันทีที่ผู้มีอำนาจได้ลงนามในประกาศผลการคัดเลือก</p>	

ตาราง 4.13 (ต่อ)

แนวทางการดำเนินงานฯ (ร่าง)	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (เพิ่มเติม)
<p>การบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>1. เมื่อ อบต./เทศบาล ประกาศชื่อผู้คัดเลือกกรณีพิเศษไว้พร้อมบัญชีผู้ขึ้นบัญชี และประกาศบรรจุแต่งตั้ง ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ควรมีการประชุมเทศาภิบาลให้ความรู้หรืออบรม เพื่อให้ได้รับความรู้ความเข้าใจบทบาทกรอบของภารกิจควรประพฤติปฏิบัติตน พัฒนาความรู้ความสามารถ พฤติกรรมที่เหมาะสมและการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กรและของชาติ ก่อนเข้ารับตำแหน่งหรือปฏิบัติงาน</p> <p>2. กำชับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งที่กำหนดไว้ เช่น การขึ้นบัญชีไว้ 2 ปี ตามลำดับคะแนนหากมีการจัดสรรอัตราตำแหน่งมา อบต./เทศบาล สามารถเรียกผู้สอบผ่านเกณฑ์ขึ้นบัญชี ตามลำดับ บรรจุแต่งตั้งได้ทันทีและรายงานผู้บังคับบัญชาทราบ ตลอดจนให้ตระหนักถึงหลักการบรรจุแต่งตั้งที่ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นกลางและความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ตามระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ</p>	<p>การบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>1. ควรมีกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจนในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานชั่วคราวที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี ให้เป็นพนักงานประจำ</p>
<p>การประเมินและพัฒนา</p> <p>1. อบต./เทศบาล กำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเองของครูผู้ดูแลเด็ก ในผู้ที่ผ่านการประเมิน ตามเกณฑ์ 20 ชั่วโมง/ปี หรือกำหนดเพิ่มเติมตามภารกิจงานหรือความเหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร</p>	<p>การประเมินและพัฒนา</p> <p>1. ควรมีการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน และมีการเปรียบเทียบคุณภาพและปริมาณงานประจำปี เพื่อวางแผนให้บุคลากรเห็นภาพความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆ ที่ต้อง</p>

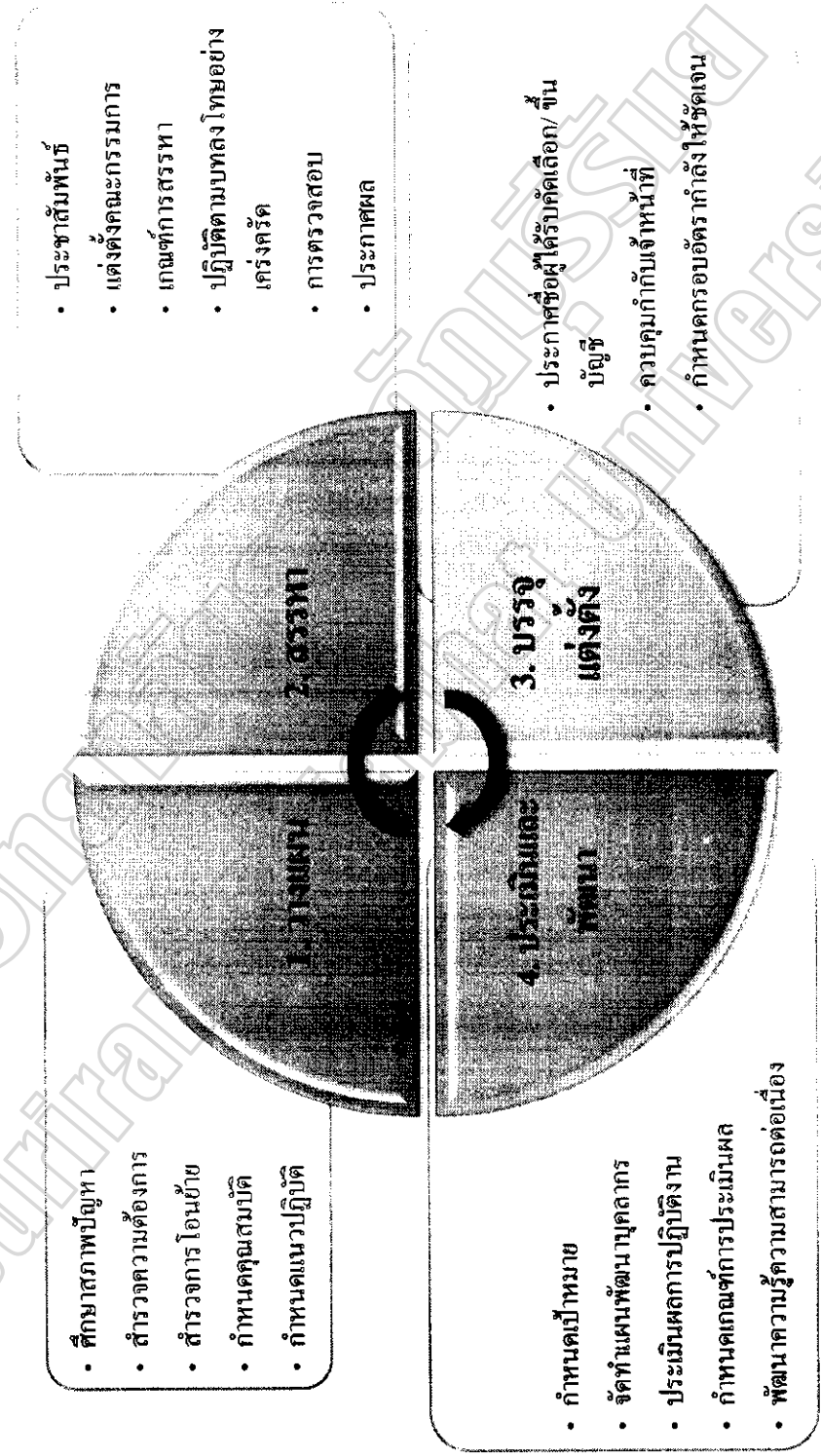
ตาราง 4.13 (ต่อ)

แนวทางการดำเนินงาน ๗ (ร่าง)	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (เพิ่มเติม)
<p>การประเมินและพัฒนา (ต่อ)</p> <p>2. จัดทำแผนหรือนโยบาย ข้อปฏิบัติ และ ดำเนินการตามแนวปฏิบัติอย่างเคร่งครัดในกรณีที่ไม่ ผ่านประเมินอย่างเข้ม 2 ปี</p> <p>3. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี หรือ ประจํารอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน อบต./เทศบาล ต้อง แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบล่วงหน้า เรื่องเงื่อนไข ลักษณะการปฏิบัติงานที่จะประเมิน และปรับปรุงแบบ ประเมินอยู่เสมอให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย ปัจจุบัน</p> <p>4. การประเมินผล ควรมีหน่วยงานที่มีความ ชำนาญในการวัดผล การกำหนดตัวชี้วัด เพื่อให้ สามารถวัดประเมินผลได้อย่างแท้จริงและสามารถนำ ผลการประเมินไปปรับปรุงประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานได้</p> <p>5. อบต./เทศบาล ควรมีการจัดทำแผนพัฒนา ความสามารถของบุคลากรในอนาคต ได้แก่ การฝึกอบรมในงานที่ทำ และการให้การศึกษา โดย สนับสนุนเงินทุนด้านการศึกษา และพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงานโดยการจัดอบรม</p> <p>6. ควรมีเกณฑ์การประเมินความรู้ความสามารถ โดยกำหนดเกณฑ์ให้มีความสอดคล้องกับภาระงาน ของผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>7. ควรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดการฝึกอบรม การพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเป็นมาตรฐาน</p>	<p>การประเมินและพัฒนา (ต่อ)</p> <p>การกระทำ จนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย ทำให้ บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม</p>

ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแนวทางการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำ จัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ดังภาพประกอบ 4.1

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

การพัฒนาแนวทางการดำเนินงาน ด้านบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์



ระยะที่ 4 การประเมินผลแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

จากการนำร่างแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ และเอกสารประกอบการพิจารณาแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 30 คน ประเมินความเหมาะสมของแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏผลดังตาราง 4.14 - 4.18

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินแนวทางการดำเนินงานด้านบุคลากร ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม

ด้านที่	ความเหมาะสม	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	การวางแผน	4.39	0.67	มาก
2	การสรรหา	4.31	0.80	มาก
3	การบรรจุแต่งตั้ง	4.51	0.67	มากที่สุด
4	การประเมินและพัฒนา	4.58	0.57	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.44	0.67	มาก

จากตาราง 4.14 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการดำเนินงานด้านบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินและพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมาคือ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) และ ด้านการสรรหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินแนวทางการดำเนินงาน
ด้านบุคลากร ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง
จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับการวางแผน

ข้อที่	การวางแผน	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	อบต./เทศบาล ต้องมีการสำรวจข้อมูล ครูผู้ดูแลเด็กให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ทั้งข้อมูลที่เป็น แบบฟอร์มเอกสารและข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อตรวจสอบข้อมูล	4.73	0.45	มากที่สุด
2	อบต./เทศบาล ต้องมีการสำรวจข้อมูลที่มี แนวโน้มจะโอน/ย้าย เปลี่ยนสายงานหรือข้อมูล การเกษียณเพื่อวางแผนอัตรากำลังในอนาคต	4.77	0.43	มากที่สุด
3	อบต./เทศบาล ต้องมีการสำรวจข้อมูลครูผู้ดูแล เด็กที่ต้องการศึกษาต่อ เพื่อวางแผนสนับสนุนและ เตรียมบุคลากรทดแทน	4.90	0.31	มากที่สุด
4	อบต./เทศบาล ต้องมีการกำชับควบคุมการกรอก ข้อมูลทั้งแบบฟอร์มเอกสารและข้อมูลทาง อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง แม่นยำทันสมัยทันเวลา	4.40	0.50	มาก
5	อบต./เทศบาล ควรมีการศึกษาสภาพปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาร่วมกัน ตลอดจน เป้าหมายที่ต้องการภายในองค์กร เพื่อให้เข้าถึง สภาพปัญหาที่แท้จริง ก่อนจัดทำแผนเพื่อแก้ไข ปัญหาตรงจุด และตรงตามความต้องการของ ทุกฝ่าย โดยอยู่บนพื้นฐานของมาตรฐานที่ถูกต้อง	4.83	0.38	มากที่สุด

ตาราง 4.15 (ต่อ)

ข้อที่	การวางแผน	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
6	อบต./เทศบาล ควรมีการจัดทำแนวปฏิบัติที่มั่นคง เนื่องจาก อบต./เทศบาล เป็นองค์กรการเมือง ท้องถิ่นหากมีนโยบายที่ไม่ต่อเนื่องหรือเปลี่ยน ผู้บริหาร จะส่งผลเสียหายหรือผลกระทบต่อ การสรรหาหรืออัตรากำลังบุคลากรอย่างยิ่ง	4.83	0.38	มากที่สุด
7	อบต./เทศบาล ควรกำหนดคุณสมบัติหรือ องค์ประกอบอื่นที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับครูผู้ดูแลเด็ก เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่สำคัญมาก เช่น การกำหนดเกรดเฉลี่ยที่จะคัดเลือกให้สูงขึ้น มีถิ่น กำเนิดในพื้นที่ พูดภาษาถิ่นได้ ฯลฯ	4.70	0.47	มากที่สุด
8	อบต./เทศบาล ต้องมอบหมายบุคคลที่มีความรู้ ด้านอัตรากำลังดำเนินการแทน กรณีบุคคลที่ รับผิดชอบ โอน/ย้าย หรือเปลี่ยนสายงานเพื่อให้ เกิดความต่อเนื่อง ป้องกันข้อมูลสูญหายและเป็น ปัจจุบัน	2.97	1.54	ปานกลาง
9	อบต./เทศบาล และผู้เกี่ยวข้อง ต้องวางแผน ให้กระบวนการดำเนินการตามประกาศทุกขั้นตอน ตามกฎหมายและวางแผนในการประเมินคุณสมบัติ ตามกฎหมายและตามข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะและ นโยบายเพิ่มเติม	4.93	0.25	มากที่สุด
10	อบต./เทศบาล ควรจัดทำระบบข้อมูลของบุคลากร ในศูนย์ฯ แต่ละบุคคลด้านความสามารถที่ สอดคล้องกับตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร เช่น การจัดเก็บข้อมูลในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรที่ ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น ข้อมูลส่วนตัว ความ ต้องการการอบรมเพิ่มเติม เป็นต้น	3.07	1.62	ปานกลาง

ตาราง 4.15 (ต่อ)

ข้อที่	การวางแผน	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
11	อบต./เทศบาล ต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง มีการวิเคราะห์ปริมาณงาน ตามอำนาจหน้าที่ของ อบต./เทศบาลก่อน แล้วจึงกำหนดตำแหน่งที่ต้องการให้เหมาะสม ถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์	4.60	0.50	มากที่สุด
12	อบต./เทศบาล ต้องมอบหมายผู้รับผิดชอบประสานข้อมูลความก้าวหน้าและโอกาสในการได้รับการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลัง	3.93	1.26	มาก
รวมเฉลี่ย		4.39	0.67	มาก

จากตาราง 4.15 พบว่า ผลการประเมินแนวทางการดำเนินงานด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ ข้อ 9 อบต./เทศบาล และผู้เกี่ยวข้อง ต้องวางแผนให้กระบวนการดำเนินการตามประกาศทุกขั้นตอนตามกฎหมายและในการประเมินคุณสมบัติตามกฎหมายและตามข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะและนโยบายเพิ่มเติม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$) รองลงมาคือ ข้อ 3 อบต./เทศบาล ต้องมีการสำรวจข้อมูลครูผู้ดูแลเด็กที่ต้องการศึกษาต่อ เพื่อวางแผนสนับสนุนและเตรียมบุคลากรทดแทน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$) และ ข้อ 5 อบต./เทศบาล ควรมีการศึกษาสภาพปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาร่วมกัน ตลอดจนเป้าหมายที่ต้องการ ภายในองค์กร เพื่อให้เข้าถึงสภาพปัญหาที่แท้จริง ก่อนจัดทำแผนเพื่อแก้ไขปัญหาตรงจุด และตรงตามความต้องการของทุกฝ่าย โดยอยู่บนพื้นฐานของมาตรฐานที่ถูกต้อง และข้อ 6 อบต./เทศบาล ควรมีการจัดทำแนวปฏิบัติที่มั่นคง เนื่องจาก อบต./เทศบาล เป็นองค์กรการเมืองท้องถิ่นหากมีนโยบายที่ไม่ต่อเนื่องหรือเปลี่ยนผู้บริหาร จะส่งผลเสียหายหรือผลกระทบต่อการสรรหาหรืออัตรากำลังบุคลากรอย่างยั่งยืนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) ตามลำดับ

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินแนวทางการดำเนินงาน
ด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง
จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับการสรรหา

ข้อที่	การสรรหา	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
13	ในกรณีที่มีการคัดเลือกกรณีพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขัน อบต./เทศบาล ที่ได้รับจัดสรรอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ผู้รับผิดชอบต้องรายงานบังคับบัญชาหรือผู้บริหาร และ รายงานข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับจากการวิเคราะห์ ข้อคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือก ตามนโยบายผู้บริหารหรือองค์กร	4.47	0.51	มาก
14	อบต./เทศบาล ควรมีการประชาสัมพันธ์รับสมัครสอบ ควรมีช่องทางการสื่อสาร โดยใช้สื่อหลากหลายประเภท	4.60	0.50	มากที่สุด
15	อบต./เทศบาล ต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ โดย พิจารณาคุณสมบัติประสบการณ์ ความรู้ความสามารถที่ เกี่ยวข้อง และสอดคล้องตรงตามที่กฎหมายกำหนด โดย ใช้บุคลากรจากหน่วยงานที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือส่วนได้ เสียโดยตรง หรือแต่งตั้งคณะกรรมการจากส่วนกลางเข้ามา ควบคุมและตรวจสอบ พร้อมทั้งเชิญคณะกรรมการแต่ละ คณะประชุมชี้แจงรับทราบเสนอแนะข้อมูลรายละเอียดที่ เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการ	4.63	0.49	มากที่สุด
16	อบต./เทศบาล ควรปรับปรุง แก้ไขมาตรฐานและ หลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรให้มีความเหมาะสม และ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	3.87	1.22	มาก
17	ควรมีการกำหนดบทลงโทษกับผู้ที่เกี่ยวข้องทำความผิดหรือ ทุจริตในการสรรหาบุคลากร และลงมือปฏิบัติตาม บทลงโทษอย่างจริงจัง	3.90	1.24	มาก

ตาราง 4.16 (ต่อ)

ข้อที่	การสรรหา	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
18	อบต./เทศบาล หรือคณะกรรมการ ต้องรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งทางเลือกที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานอัตรากำลังในระยะ 3 ปี	4.50	0.63	มาก
19	อบต./เทศบาล ต้องกำหนดคุณลักษณะเพิ่มเติมในผู้ครุดูแลเด็ก เช่น การประเมินทดสอบ ความรู้ ประสบการณ์ และการทดสอบบุคลิกภาพทางอารมณ์ พฤติกรรม	4.00	1.17	มาก
20	อบต./เทศบาล ต้องมีการตรวจสอบในทุกขั้นตอนการสรรหา และสร้างจิตสำนึกที่ดี ทั้งในข้าราชการประจำ และข้าราชการการเมือง	4.63	0.61	มากที่สุด
21	อบต./เทศบาล ต้องดำเนินการตามระบบคุณธรรม เพื่อให้เกิดความพึงพอใจได้รับการยอมรับ นำเชื่อถือ เพื่อเป็นจุดแข็ง ขององค์กรและเป็นแนวทางการดำเนินการในอนาคต	4.53	0.51	มากที่สุด
22	อบต./เทศบาล ควรมีการประกาศรายชื่อผู้สอบผ่านเกณฑ์ ต้องทำเป็นหนังสือราชการส่งประกาศแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ และควรนำประกาศรายชื่อผู้ที่สอบคัดเลือกผ่านเกณฑ์ลงแจ้งทุกช่องทางสื่อสารในพื้นที่ที่มีอำนาจได้ลงนามในประกาศผลการคัดเลือก	3.43	1.59	มาก
23	อบต./เทศบาล ควรพิจารณาการสรรหาบุคลากรจากภายนอกเป็นอันดับแรก เพื่อการพัฒนาพนักงาน และเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ	4.33	0.66	มาก

ตาราง 4.16 (ต่อ)

ข้อที่	การสรรหา	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
24	กรณีต้องมีการสอบแข่งขันคัดเลือก ควรให้หน่วยงานส่วนกลางทำหน้าที่สรรหา ไม่ว่าจะเป็นการสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ เพื่อ ความ โปร่งใส และ ยุติธรรม ป้องกันระบบอุปถัมภ์ ลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหา	4.80	0.41	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.31	0.80	มาก

จากตาราง 4.16 พบว่า ผลการประเมินแนวทางการดำเนินงาน ด้านบุคลากรของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับการสรรหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ ข้อ 24 กรณีต้องมีการสอบแข่งขันคัดเลือก ควรให้หน่วยงานส่วนกลางทำหน้าที่สรรหา ไม่ว่าจะเป็นการสอบคัดเลือก หรือการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ เพื่อ ความ โปร่งใส และ ยุติธรรม ป้องกันระบบอุปถัมภ์ ลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) รองลงมาคือ ข้อ 15 อบต./เทศบาล ต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ โดยพิจารณาคุณสมบัติประสบการณ์ ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องตรงตามที่กฎหมายกำหนด โดยใช้บุคลากรจากหน่วยงานที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือส่วนได้เสียโดยตรง หรือแต่งตั้งคณะกรรมการจากส่วนกลางเข้ามาควบคุมและตรวจสอบ พร้อมทั้งเชิญคณะกรรมการแต่ละคณะ ประชุมชี้แจงรับทราบเสนอแนะข้อมูลรายละเอียดที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการ และ ข้อ 20 อบต./เทศบาล ต้องมีการตรวจสอบในทุกขั้นตอนการสรรหา และสร้างจิตสำนึกที่ดี ของข้าราชการประจำ และข้าราชการการเมืองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) และข้อ 14 อบต./เทศบาล ควรมีการประชาสัมพันธ์รับสมัครสอบควรมีช่องทางการสื่อสาร โดยใช้สื่อหลากหลายประเภท อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) ตามลำดับ

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินแนวทางการดำเนินงาน ด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง

ข้อที่	การบรรจุแต่งตั้ง	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
25	อบต. / เทศบาล ต้องประกาศชื่อผู้คัดเลือกกรณีพิเศษไว้ พร้อมบัญชีผู้ขึ้นบัญชี และประกาศบรรจุแต่งตั้ง ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ควรมีการปฐมนิเทศ ให้ความรู้หรืออบรม เพื่อให้ได้รับความรู้ความเข้าใจบทบาทกรอบของภารกิจ ควรประพฤติปฏิบัติตน พัฒนาความรู้ความสามารถ พฤติกรรมที่เหมาะสมและการเป็นข้าราชการที่ดีของ องค์กรและของชาติ ก่อนเข้ารับตำแหน่งหรือปฏิบัติงาน	4.60	0.50	มากที่สุด
26	อบต. / เทศบาล ต้องกำชับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ปฏิบัติตาม มาตรฐานและหลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งที่กำหนดไว้ และ บรรจุแต่งตั้ง ได้ทันทีและรายงานผู้บังคับบัญชาทราบ ตลอดจนให้ตระหนักถึงหลักการบรรจุแต่งตั้งที่ต้อง คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็น กลางและความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ตามระบบ คุณธรรมเป็นสำคัญ	4.40	0.77	มาก
27	อบต. / เทศบาล ควรมีกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจนในการ บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานชั่วคราวที่ ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปีให้เป็นพนักงานประจำ	4.53	0.73	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.51	0.67	มากที่สุด

จากตาราง 4.17 พบว่า ผลการประเมินแนวทางการดำเนินงาน ด้านบุคลากรของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ ข้อ 25 อบต. / เทศบาล ต้องประกาศชื่อผู้คัดเลือกกรณีพิเศษไว้พร้อมบัญชี ผู้ขึ้นบัญชี และประกาศบรรจุแต่งตั้ง ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ควรมีการปฐมนิเทศ ให้ความรู้หรือ

อบรม เพื่อให้ได้รับความรู้ความเข้าใจบทบาทกรอบของภารกิจควรประพฤติปฏิบัติตน พัฒนา
 ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมที่เหมาะสมและการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กรและของชาติ
 ก่อนเข้ารับตำแหน่งหรือปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) รองลงมาคือ ข้อ 27
 อบต./เทศบาล ควรมีกรอบอัตราค่าจ้างที่ชัดเจนในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงาน
 ชั่วคราวที่ปฏิบัติงาน ไม่นต่ำกว่า 5 ปี ให้เป็นพนักงานประจำ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$)
 และ ข้อ 26 อบต./เทศบาล ต้องกำชับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์
 การบรรจุแต่งตั้งที่กำหนดไว้ และบรรจุแต่งตั้งได้ทันทีและรายงานผู้บังคับบัญชาทราบ ตลอดจน
 ให้ตระหนักถึงหลักการบรรจุแต่งตั้งที่ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค
 ความเป็นกลางและความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ตามระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ อยู่ในระดับ
 มากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ

ตาราง 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินแนวทางการดำเนินงาน
 ด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง
 จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับการประเมินและพัฒนา

ข้อที่	การประเมินและพัฒนา	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
28	อบต. / เทศบาล ควรกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเอง ของครูผู้ดูแลเด็ก ของผู้ผ่านการประเมิน ตามเกณฑ์ 20 ชั่วโมง/ปี หรือกำหนดเพิ่มเติมตามภารกิจงานหรือ ความเหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร	4.37	0.72	มาก
29	อบต. / เทศบาล ต้องจัดทำแผนหรือนโยบาย ข้อปฏิบัติ และดำเนินการตามแนวปฏิบัติอย่างเคร่งครัดในกรณีที่ไม่ ผ่านประเมินอย่างเข้ม 2 ปี	4.53	0.73	มากที่สุด
30	อบต. / เทศบาล ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี หรือประจํารอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน อบต./ เทศบาล และแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบล่วงหน้า เรื่อง เงื่อนไข ลักษณะการปฏิบัติงานที่จะประเมิน และปรับปรุง แบบประเมินอยู่เสมอให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย ปัจจุบัน	4.57	0.50	มากที่สุด

ตาราง 4.18 (ต่อ)

ข้อที่	การประเมินและพัฒนา	\bar{X}	S.D	แปลความหมาย
31	การประเมินผล อบต. / เทศบาล ควรมีหน่วยงานที่มีความชำนาญในการวัดผล การกำหนดตัวชี้วัด เพื่อให้สามารถวัดประเมินผลได้อย่างแท้จริงและสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้	4.67	0.48	มากที่สุด
32	อบต./เทศบาล ควรจัดทำแผนพัฒนาความสามารถของบุคลากรในอนาคต ได้แก่ การฝึกอบรมในงานที่ทำ และการให้การศึกษา โดยสนับสนุนเงินอุดหนุนด้านการศึกษา และพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยการจัดอบรม	4.53	0.51	มากที่สุด
33	อบต./เทศบาล ควรรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน และมีการเปรียบเทียบคุณภาพและปริมาณงานประจำปี เพื่อวางแผนให้บุคลากรเห็นภาพความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องกระทำ จนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย ทำให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม	4.83	0.38	มากที่สุด
34	อบต. / เทศบาล ควรมีเกณฑ์การประเมินความรู้ความสามารถ โดยกำหนดเกณฑ์ให้มีความสอดคล้องกับภาระงานของผู้ปฏิบัติงาน	4.37	0.81	มาก
35	อบต. / เทศบาล ควรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดการฝึกอบรมการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเป็นมาตรฐาน	4.77	0.43	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.58	0.57	มากที่สุด

จากตาราง 4.18 พบว่า ผลการประเมินแนวทางการดำเนินงาน ด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับ

การประเมินและพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ ข้อ 33 อบต./เทศบาล ต้องรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน และมีการเปรียบเทียบคุณภาพและปริมาณงานประจำปี เพื่อวางแผนให้บุคลากรเห็นภาพความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆที่ต้องกระทำ จนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย ทำให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) รองลงมาคือ ข้อ 35 อบต./เทศบาล ควรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดการฝึกอบรมการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเป็นมาตรฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) และข้อ 31 การประเมินผล อบต./เทศบาล ควรมีหน่วยงานที่มีความชำนาญในการวัดผล การกำหนดตัวชี้วัด เพื่อให้สามารถวัดประเมินผลได้อย่างแท้จริงและสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) ตามลำดับ

สรุปแนวทางการดำเนินงาน ด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ดังตาราง 4.19

ตาราง 4.19 แนวทางการดำเนินงาน ด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

รายการ	แนวทางการดำเนินงาน
1. การวางแผน	<p>1. อบต./เทศบาล และผู้เกี่ยวข้อง ต้องวางแผนให้กระบวนการดำเนินการตามประกาศทุกขั้นตอนตามกฎหมายและในการประเมินคุณสมบัติตามกฎหมาย และตามข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะและนโยบายเพิ่มเติม</p> <p>2. อบต./เทศบาล ต้องสำรวจข้อมูลครูผู้ดูแลเด็กที่ต้องการศึกษาต่อ เพื่อวางแผนสนับสนุนและเตรียมบุคลากรทดแทน</p> <p>3. อบต./เทศบาล ควรมีการศึกษาสภาพปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ร่วมกัน ตลอดจนเป้าหมายที่ต้องการ ภายในองค์กร เพื่อให้เข้าถึงสภาพปัญหาที่แท้จริง ก่อนจัดทำแผนเพื่อแก้ไขปัญหาดังจุด และตรงตามความต้องการของทุกฝ่าย โดยอยู่บนพื้นฐานของมาตรฐานที่ถูกต้อง</p> <p>4. อบต./เทศบาล ควรมีการจัดทำแนวปฏิบัติที่มั่นคง เนื่องจาก อบต./เทศบาล เป็นองค์กรการเมืองท้องถิ่นหากมีนโยบายที่ไม่ต่อเนื่องหรือเปลี่ยนผู้บริหาร จะส่งผลเสียหายหรือผลกระทบต่อการศึกษาหรืออัตราค่าจ้างบุคลากรอย่างยิ่ง</p>

ตาราง 4.19 (ต่อ)

รายการ	แนวทางการดำเนินงาน
1. การวางแผน (ต่อ)	<p>5. อบต./เทศบาล ต้องมีการสำรวจข้อมูลที่มีแนวโน้มจะโอน/ย้าย เปลี่ยนสายงานหรือข้อมูลการเกษียณเพื่อวางแผนอัตรากำลังในอนาคต</p> <p>6. อบต./เทศบาล ต้องกำชับควบคุมการกรอกข้อมูลทั้งแบบฟอร์มเอกสารและข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำทันสมัยทันเวลา</p> <p>7. อบต./เทศบาล ควรกำหนดคุณสมบัติหรือองค์ประกอบอื่นที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับครูผู้ดูแลเด็ก เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่สำคัญมาก เช่น การกำหนดเกรดเฉลี่ยที่จะคัดเลือกให้สูงขึ้น มีถิ่นกำเนิดในพื้นที่ พูดภาษาถิ่นได้ ฯลฯ</p> <p>8. อบต./เทศบาล ต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง มีการวิเคราะห์ปริมาณงาน ตามอำนาจหน้าที่ของ อบต./เทศบาลก่อน แล้วจึงกำหนดตำแหน่งที่ต้องการให้เหมาะสม ถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์</p> <p>9. อบต./เทศบาล ต้องกำชับควบคุมการกรอกข้อมูลทั้งแบบฟอร์มเอกสารและข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำทันสมัยทันเวลา</p> <p>10. อบต./เทศบาล ต้องมอบหมายผู้รับผิดชอบประสานข้อมูลความก้าวหน้าและโอกาสในการได้รับการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลัง</p> <p>11. อบต./เทศบาล ควรจัดทำระบบข้อมูลแต่ละบุคคลด้านความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร เช่น การจัดเก็บข้อมูลในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น ข้อมูลส่วนตัว ความต้องการการอบรมเพิ่มเติม เป็นต้น</p> <p>12. อบต./เทศบาล ต้องมอบหมายบุคคลที่มีความรู้ด้านอัตรากำลังดำเนินการแทน กรณีบุคคลที่รับผิดชอบ โอน/ย้าย หรือเปลี่ยนสายงานเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง ป้องกันข้อมูลสูญหายและเป็นปัจจุบัน</p>
2. การสรรหา	<p>1. กรณีต้องมีการสอบแข่งขันคัดเลือก ควรให้หน่วยงานส่วนกลางเป็นผู้ทำหน้าที่สรรหา ไม่ว่าจะเป็นการสอบคัดเลือก หรือการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ เพื่อ ความโปร่งใส และยุติธรรม ป้องกันระบบอุปถัมภ์ ลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหา</p> <p>2. อบต./เทศบาล ต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ โดยพิจารณาคุณสมบัติ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องตรงตามที่</p>

ตาราง 4.19 (ต่อ)

รายการ	แนวทางการดำเนินงาน
2. การสรรหา (ต่อ)	<p>กฎหมายกำหนด โดยใช้บุคลากรจากหน่วยงานที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือส่วนได้เสียโดยตรง หรือแต่งตั้งคณะกรรมการจากส่วนกลางเข้ามาควบคุมและตรวจสอบ พร้อมทั้งเชิญคณะกรรมการแต่ละคณะประชุมชี้แจงรับทราบ เสนอแนะข้อมูลรายละเอียดที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการ</p> <p>3. อบต./เทศบาล ต้องมีการตรวจสอบในทุกขั้นตอนการสรรหา และสร้างจิตสำนึกที่ดี ของข้าราชการประจำ และข้าราชการการเมือง</p> <p>4. อบต./เทศบาล ควรมีการประชาสัมพันธ์รับสมัครสอบ มีช่องทางการสื่อสาร โดยใช้สื่อหลากหลายประเภท</p> <p>5. อบต./เทศบาล ต้องดำเนินการตามระบบคุณธรรม เพื่อให้เกิดความพึงพอใจได้รับการยอมรับ น่าเชื่อถือ เพื่อเป็นจุดแข็งขององค์กรและเป็นแนวทางการดำเนินการในอนาคต</p> <p>6. อบต./เทศบาล หรือคณะกรรมการ ต้องรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งทางเลือกที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานอัตรากำลังในระยะ 3 ปี</p> <p>7. ในกรณีที่มีการคัดเลือกกรณีพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขัน อบต./เทศบาล ที่ได้รับจัดสรรอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ผู้รับผิดชอบต้องรายงานบังคับบัญชา หรือผู้บริหาร และรายงานข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับจากการวิเคราะห์ ข้อคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือก ตามนโยบายผู้บริหาร หรือองค์กร</p> <p>8. อบต./เทศบาล ต้องกำหนดคุณลักษณะเพิ่มเติมในครูผู้ดูแลเด็ก เช่น การประเมินทดสอบ ความรู้ ประสบการณ์ และการทดสอบบุคลิกภาพทางอารมณ์ พฤติกรรม เป็นต้น</p> <p>9. อบต./เทศบาล ควรมีการประกาศรายชื่อผู้สอบผ่านเกณฑ์ต้องทำเป็นหนังสือราชการส่งประกาศแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ และควรนำประกาศรายชื่อผู้ที่สอบคัดเลือกผ่านเกณฑ์ลงแจ้งทุกช่องทางสื่อสาร ในทันทีที่มีอำนาจได้ลงนามในประกาศผลการคัดเลือก</p>

ตาราง 4.19 (ต่อ)

รายการ	แนวทางการดำเนินงาน
2. การสรรหา (ต่อ)	<p>10. ควรมีกำหนดบทบาทของกับผู้ที่กระทำความผิดหรือทุจริตในการสรรหาบุคลากร และลงมือปฏิบัติตามบทลงโทษอย่างจริงจัง</p> <p>11. อบต./เทศบาล ควรปรับปรุง แก้ไขมาตรฐานและหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>12. อบต./เทศบาล ควรมีการประกาศรายชื่อผู้สอบผ่านเกณฑ์ต้องทำเป็นหนังสือราชการส่งประกาศแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ และควรนำประกาศรายชื่อผู้ที่สอบคัดเลือกผ่านเกณฑ์ลงแจ้งทุกช่องทางสื่อสารในทันทีที่มีอำนาจได้ลงนามในประกาศผลการคัดเลือก</p>
3. การบรรจุ แต่งตั้ง	<p>1. อบต. / เทศบาล ต้องประกาศชื่อผู้คัดเลือกกรณีพิเศษไว้พร้อมบัญชีผู้ขึ้นบัญชี และประกาศบรรจุแต่งตั้ง ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ควรมีการประชุมเทศให้ความรู้หรืออบรม เพื่อให้ได้รับความรู้ความเข้าใจบทบาทของภารกิจ ควรประพฤติปฏิบัติตน พัฒนาความรู้ความสามารถ พฤติกรรมที่เหมาะสมและการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กรและของชาติ ก่อนเข้ารับตำแหน่งหรือปฏิบัติงาน</p> <p>2. อบต. / เทศบาล ควรมีกรอบอัตราค่าจ้างที่ชัดเจนในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานชั่วคราวที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี ให้เป็นพนักงานประจำ</p> <p>3. อบต. / เทศบาล ต้องกำชับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งที่กำหนดไว้ และ บรรจุแต่งตั้งได้ทันทีและรายงานผู้บังคับบัญชาทราบ ตลอดจนให้ตระหนักถึงหลักการบรรจุแต่งตั้งที่ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นกลางและความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ตามระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ</p>
4. การประเมิน และพัฒนา	<p>1. อบต./เทศบาล ต้องรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน และมีการเปรียบเทียบคุณภาพและปริมาณงานประจำปี เพื่อวางแผนให้บุคลากรเห็นภาพความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆที่ต้องกระทำ จนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย ทำให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม</p>

ตาราง 4.19 (ต่อ)

รายการ	แนวทางการดำเนินงาน
4. การประเมินและพัฒนา (ต่อ)	<p>2. อบต. / เทศบาล ควรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดการฝึกอบรมการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเป็นมาตรฐาน</p> <p>3. การประเมินผล อบต. / เทศบาล ควรมีหน่วยงานที่มีความชำนาญในการวัดผล การกำหนดตัวชี้วัด เพื่อให้สามารถวัดประเมินผลได้อย่างแท้จริงและสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้</p> <p>4. อบต. / เทศบาล ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี หรือประจำปีรอบการเลื่อนขึ้นเงินเดือน อบต./เทศบาล และแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบล่วงหน้า เรื่องเงื่อนไข ลักษณะการปฏิบัติงานที่จะประเมิน และปรับปรุงแบบประเมินอยู่เสมอให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบายปัจจุบัน</p> <p>5. อบต./เทศบาล ต้องจัดทำแผนพัฒนาความสามารถของบุคลากรในอนาคต ได้แก่ การฝึกอบรมในงานที่ทำ และการให้การศึกษา โดยสนับสนุนเงินทุน ด้านการศึกษา และพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยการจัดอบรม</p> <p>6. อบต. / เทศบาล ต้องจัดทำแผนหรือนโยบาย ข้อปฏิบัติ และดำเนินการตามแนวปฏิบัติอย่างเคร่งครัดในกรณีที่ไม่ผ่านประเมินอย่างเข้ม 2 ปี</p> <p>7. อบต. / เทศบาล ต้องประกาศชื่อผู้คัดเลือกกรณีพิเศษไว้พร้อมบัญชีผู้ขึ้นบัญชี และประกาศบรรจุแต่งตั้ง ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ควรมีการประชุมพิเศษ ให้ความรู้หรืออบรม เพื่อให้ได้รับความรู้ความเข้าใจบทบาทของภารกิจ ควรประพฤติปฏิบัติตน พัฒนาความรู้ความสามารถ พฤติกรรมที่เหมาะสมและการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กรและของชาติ ก่อนเข้ารับตำแหน่งหรือปฏิบัติงาน</p> <p>8. อบต. / เทศบาล ควรมีเกณฑ์การประเมินความรู้ความสามารถ โดยกำหนดเกณฑ์ให้มีความสอดคล้องกับภาระงานของผู้ปฏิบัติงาน</p>

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ 3) เพื่อประเมินแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed methods) มีขั้นตอนการวิจัย 4 ระยะ แต่ละระยะผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มีการดำเนินการ 4 ขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ 2) ศึกษาพหุกรณี (Multi-case study) โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ดำเนินงานดี เป็นแบบอย่างได้ (Best practice) จำนวน 3 แห่ง จำนวน 9 คน และสร้างแบบสอบถาม 3) รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญได้แก่ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักวิชาการในการพัฒนาองค์กรที่มีความชำนาญและเกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของแบบสอบถามจำนวน 5 คน 4) สัมภาษณ์ความคิดเห็นของคณะกรรมการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวข้องกับแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น

ระยะที่ 2 การยกร่างแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยทำการร่างแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการศึกษา ระยะที่ 1 ที่ผลการประเมินต่ำที่สุด จำเป็นต้องรับการพัฒนามาเป็นกรอบแนวทางในการร่างแนวทางในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ระยะที่ 3 การตรวจสอบร่างการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ 1) นำแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 13 คน เพื่อยืนยันและขอรับข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญในการร่างแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) 2) ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ตามข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ระยะที่ 4 การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยกระบวนการอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) การเลือกผู้เชียวชาญนั้นเลือกแบบเจาะจง จำนวน 30 คน ได้แก่ คณะกรรมการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียดในแต่ละส่วนตามความมุ่งหมายของผลการวิจัย พบว่า

1. จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าการดำเนินงานในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านบุคลากร มีภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่เหลือมีภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพบว่าภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดอาหารเสริม (นม) เครื่องนอน วัสดุอุปกรณ์ และสื่อต่าง ๆ รองลงมาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินการเบิก - จ่าย จัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบ 2) ด้านบุคลากรพบว่าภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร/ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรู้ความสามารถ รองลงมา ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จัดกิจกรรมให้เด็กได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา และครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการดูแลเด็ก

3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยพบว่าภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีการปฏิบัติมากกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอาหาร น้ำดื่ม และน้ำใช้ที่สะอาด รองลงมา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอาคารสะอาด สวยงาม เหมาะสำหรับเด็กปฐมวัย และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการป้องกันอุบัติเหตุ เช่น ความปลอดภัยทางอาหาร จากการจากร จากภัยพิบัติต่าง ๆ 4) ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตรพบว่า ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีการปฏิบัติมากกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดกิจกรรมประจำวัน เช่น กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมสร้างสรรค์ เล่นตามศูนย์การเรียนรู้ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ ฯลฯ และครูผู้ดูแลเด็ก ปฏิบัติหน้าที่แสดงถึงการให้ความรัก การดูแลเอาใจใส่ รองลงมา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดหาสื่อและอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก และครูผู้ดูแลเด็ก มีการนำนักเรียนและผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันเด็ก วันเข้าพรรษา วันลอยกระทง ฯลฯ และครูผู้ดูแลเด็ก มีการจัดทำแผนจัดประสบการณ์ แผนพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ 5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน พบว่า ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีการปฏิบัติมากกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครอง มีการร่วมมือกันในการจัดกิจกรรมการแสดงของเด็กใน โอกาสต่าง ๆ เช่น วันเด็ก วันแม่ วันพ่อ วันขึ้นปีใหม่ รองลงมา ครูผู้ดูแลเด็ก ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ร่วมกิจกรรมและประชาสัมพันธ์ให้ ผู้ปกครอง และสังคมทราบ และครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครองเด็ก ชุมชน มีการประสานงานและ ร่วมกันพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และพัฒนาชุมชนร่วมกัน 6) ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย พบว่า ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากข้อที่มีการปฏิบัติมากกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดทำแผน และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองลงมา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการกำหนดปฏิทินเครือข่ายเสริมสร้างความเข้มแข็งให้บุคลากรภายในศูนย์ และเปิด โอกาสให้ทุกภาคส่วนร่วมพัฒนา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดตั้งเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบและประกาศให้ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้สนใจได้รับทราบ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเชื่อมต่อข้อมูลข่าวสารระหว่างเครือข่ายจากการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้วิจัยได้ให้คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งจัดลำดับก่อนหลังของแต่ละด้าน ตามความเร่งด่วนที่เห็นว่าต้องเร่งพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจุดควรพัฒนา ประกอบด้วย
 - 1.1 การเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพมากขึ้น
 - 1.2 วางแผนด้านงบประมาณให้เพียงพอ
 - 1.3 มอบหมายหน้าที่กำกับดูแลให้ต่อเนื่อง

2. ด้านบุคลากรควรพัฒนา ประกอบด้วย

2.1 การจัดสรรอัตราให้เพียงพอและเปิดโอกาสให้คัดเลือกกรณีพิเศษหรือสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นพนักงานครูเพื่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพและเป็นการรักษาบุคคลที่มีคุณภาพไว้ในองค์กร

2.2 การสรรหาอัตราครูให้เพียงพอเมื่อการลา การขาดงานของครูผู้ดูแล เพื่อป้องกันผลกระทบต่อการจัดประสบการณ์ หรือการจัดกิจกรรมให้กับเด็กเล็ก

2.3 ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพ

2.4 การบรรจุแต่งตั้งใช้ระบบคุณธรรม

2.5 การกำหนดเกรดเฉลี่ยให้สูงขึ้นในการรับบุคลากร เพื่อช่วยในการคัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพ

2.6 มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยควรพัฒนา ประกอบด้วย

3.1 การวางแผนในการสร้างศูนย์ฯ เพิ่มเติม ให้เพียงพอกับจำนวนเด็ก

3.2 มีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้ไว้สำหรับซ่อมแซม บำรุงรักษาอาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้มีความคงทน ปลอดภัย พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

3.3 จัดเจ้าหน้าที่ในการดูแล รักษาความปลอดภัยทางการจราจร และการถูกทำ ถูกทำร้าย ปล้นชิงทรัพย์ เป็นต้น

4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรควรพัฒนา ประกอบด้วย

4.1 จัดสรรงบประมาณสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีแนวทาง/วิธีการจัดประสบการณ์ หรือการจัดกิจกรรมใหม่ ๆ ไม่น่าเบื่อ

4.2 การสนับสนุนเด็กที่มีความสามารถ การส่งเข้าประกวดแข่งขันต่าง ๆ

4.3 วางแผนการจัดกิจกรรมเสริมต่าง ๆ ให้เสร็จในเวลาเพื่อไม่ให้กระทบกับกิจกรรมอื่นๆ

4.4 ประสานงานชุมชน ผู้ปกครอง องค์กรต่าง ๆ ร่วมสนับสนุนกิจกรรม หรือเป็นแหล่งเรียนรู้

5. ด้านการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนควรพัฒนา ประกอบด้วย

5.1 สร้างความตระหนักความสามัคคีระหว่างเทศบาล ศูนย์ฯ ชุมชน ผู้ปกครอง องค์กรอื่น ๆ เช่น วัด โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้เกิดความเข้มแข็งและจริงจัง ในการพัฒนาศูนย์เด็ก ๆ

5.2 การร่วมการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาตนเอง ศึกษาดูงาน อบรม ฯลฯ

5.3 การขอความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกอาคารความปลอดภัยต่าง ๆ

6. ด้านการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กเล็กและปฐมวัยควรพัฒนา ประกอบด้วย

6.1 เสนอผู้บังคับบัญชาในทุกระดับของหน่วยงาน ให้ความสำคัญในการจัดงบประมาณสนับสนุน และจัดการประชุม อบรม สร้างเครือข่ายให้เป็นรูปธรรมชัดเจนและเกิดประโยชน์สูงสุด

6.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบควรให้ความสำคัญและสนับสนุนอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม เช่น การจัดตั้งศูนย์ประสานงาน การแก้ไขปัญหา เป็นต้น

6.3 วางแผนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ ศึกษาคุณ และที่เป็นต้นแบบได้

2. ผลการสร้างและพัฒนาแนวทางการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ด้านบุคลากร สรุปผลได้ดังนี้ แนวทางการดำเนินงานด้านบุคลากร ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 1) การวางแผน ได้แก่ อบต./เทศบาล และผู้เกี่ยวข้อง ต้องวางแผนให้กระบวนการดำเนินการตามประกาศทุกขั้นตอนตามกฎหมายและในการประเมินคุณสมบัติตามกฎหมายและตามข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะและนโยบายเพิ่มเติม อบต./เทศบาล ต้องสำรวจข้อมูลครูผู้ดูแลเด็กที่ต้อการศึกษาต่อ เพื่อวางแผนสนับสนุนและเตรียมบุคลากรทดแทน อบต./เทศบาล ควรมีการศึกษาสภาพปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาร่วมกัน ตลอดจนเป้าหมายที่ต้องการ ภายในองค์กร เพื่อให้เข้าถึงสภาพปัญหาที่แท้จริง ก่อนจัดทำแผนเพื่อแก้ไขปัญหาตรงจุด และตรงตามความต้องการของทุกฝ่าย โดยอยู่บนพื้นฐานของมาตรฐานที่ถูกต้อง เป็นต้น 2) การสรรหาได้แก่กรณีต้องมีการสอบแข่งขันคัดเลือก ควรให้หน่วยงานส่วนกลางเป็นผู้ทำหน้าที่สรรหา ไม่ว่าจะเป็นการสอบคัดเลือก หรือการคัดเลือกกรณีพิเศษ เพื่อความโปร่งใส และยุติธรรม ป้องกันระบบอุปถัมภ์ ลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหา อบต./เทศบาล ต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ โดยพิจารณาคุณสมบัติประสบการณ์ ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องตรงตามที่กฎหมายกำหนด โดยใช้บุคลากรจากหน่วยงานที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือส่วนได้เสียโดยตรง หรือแต่งตั้งคณะกรรมการจากส่วนกลางเข้ามาควบคุมและตรวจสอบ พร้อมทั้งเชิญคณะกรรมการแต่ละคณะประชุมชี้แจงรับทราบเสนอแนะข้อมูลรายละเอียดที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการอบต./เทศบาล ต้องมีการตรวจสอบในทุกขั้นตอนการสรรหา และสร้างจิตสำนึกที่ดี ของข้าราชการประจำและข้าราชการการเมือง เป็นต้น 3) การบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ อบต./เทศบาล ต้องประกาศชื่อผู้คัดเลือกกรณีพิเศษไว้พร้อมบัญชีผู้ขึ้นบัญชี และประกาศบรรจุแต่งตั้ง ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ควรมีการปฐมนิเทศ ให้ความรู้หรืออบรม เพื่อให้ได้รับความรู้ความเข้าใจบทบาทกรอบของภารกิจ

ควรประพฤติปฏิบัติตน พัฒนาความรู้ความสามารถ พฤติกรรมที่เหมาะสมและการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กรและของชาติ ก่อนเข้ารับตำแหน่งหรือปฏิบัติงาน อบต./เทศบาล ควรมีการรอบคอบ อัตรากำลังที่ชัดเจนในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานชั่วคราวที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี ให้เป็นพนักงานประจำ อบต./เทศบาล ต้องกำชับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งที่กำหนดไว้ และ บรรจุแต่งตั้งได้ทันทีและรายงานผู้บังคับบัญชาทราบ ตลอดจนให้ตระหนักถึงหลักการบรรจุแต่งตั้งที่ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาคความเป็นกลางและความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ตามระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ เป็นต้น 4) การประเมินและพัฒนา ได้แก่ อบต./เทศบาล ต้องรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน และมีการเปรียบเทียบคุณภาพและปริมาณงานประจำปี เพื่อวางแผนให้บุคลากรเห็นภาพความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องกระทำ จนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย ทำให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม อบต./เทศบาล ควรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดการฝึกอบรมการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเป็นมาตรฐานการประเมินผล อบต./เทศบาล ควรมีหน่วยงานที่มีความชำนาญในการวัดผล การกำหนดตัวชี้วัด เพื่อให้สามารถวัดประเมินผลได้อย่างแท้จริงและสามารถนำผลการประเมิน ไปปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ เป็นต้น

3. ผลการประเมินความเหมาะสม ของแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการประเมินและพัฒนา

อภิปรายผล

มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าในด้านที่มีการดำเนินการน้อยกว่าด้านอื่นหรือ ด้านที่มีความเร่งด่วนต้องพัฒนาก่อนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านบุคลากร ทั้งนี้เพราะบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาอบรมเลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กผู้ดูแลที่สอนเด็กปฐมวัยมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกับครูในโรงเรียนประถมและมัธยมศึกษาครูระดับปฐมวัยจะต้องทำตัวให้เป็นทั้งมารดา และพี่เลี้ยง เพื่อน และผู้นำของเด็ก ควรต้องมีหลักในการดูแลเด็ก การสร้างความประทับใจให้เด็กเห็นว่า ประสบการณ์จากการมาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นเรื่องสนุกสนาน เพลิดเพลิน เด็กจะเล่นอย่างมีความสุขไม่เกิดความว้าเหว และขาดความมั่นใจในตัวเอง การที่ครูปฐมวัยจะปฏิบัติต่อเด็กได้ผลสำเร็จเพียงใดนั้น จะต้องเข้าใจ

ธรรมชาติของเด็ก รู้ความต้องการของเด็ก ให้ความอบอุ่นแก่เด็ก จัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับเด็ก และประเมินความพร้อมในการเรียนรู้ ผู้ดูแลเด็กเปรียบเสมือนตัวแทนพ่อแม่ของเด็กขณะที่อยู่ในโรงเรียนเป็นต้นแบบที่ดี ให้แก่เด็กในการถ่ายทอดแบบพฤติกรรมต่าง ๆ เด็กที่ขาดความอบอุ่นในครอบครัว หากได้รับความเข้าใจเห็นใจ ทักทายปราศรัยจากครูบ้างก็จะทดแทนสิ่งที่ขาดอยู่ได้ ผู้ดูแลเด็กจึงต้องทำหน้าที่เชื่อมโยงชีวิตเด็กระหว่างบ้านกับ โรงเรียนอีกด้วยบทบาทหน้าที่ของผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็กเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับเด็กมากที่สุดและอยู่กับเด็กประมาณวันละเกือบแปดชั่วโมง ดังนั้น จึงรวมเอาบทบาททั้งในฐานะเป็นครูและในขณะที่เดียวกันก็ทำหน้าที่ผู้ปกครองเด็ก ร่วมไปในตัวด้วย จากข้อมูลข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากร การเลือกสรร คัดสรร ครูผู้ดูแล เป็นสิ่งที่ต้องมีการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ส่งผลให้การดูแล การอบรม เลี้ยงดูการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับเด็ก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เด็กพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเบิร์ค (Burke, 2004 : 88 - 89) พบว่า การจัดการศูนย์เลี้ยงดู ให้มีคุณภาพ ควรจัดการด้านสถานที่ให้กว้างขวางพอสำหรับจำนวนเด็ก เจ้าหน้าที่ที่ดูแลเด็กต้องให้ได้รับการอบรมในการเลี้ยงดูเด็ก ตลอดจนทำให้เจ้าหน้าที่ที่ดูแลเด็กยอมรับในหน้าที่ของตนเอง และได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็น ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีกับเด็ก พ่อแม่ผู้ปกครองและต่อสังคม ทำให้เด็กพัฒนาการที่สมวัย มีความฉลาดทางปัญญาและสอดคล้องกับ จรรยา ชินลี (2552 : 12) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษา ระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักวิชาการศึกษา หัวหน้าศูนย์/รักษาการหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 61 คน ผลการศึกษาพบว่า การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในปัจจุบัน ยังพบปัญหาบุคลากรมีขาดประสบการณ์ ระดับการศึกษาค่อนข้างต่ำ งบประมาณไม่เพียงพอ การเบิกจ่ายงบประมาณ ไม่คล่องตัว อาคารสถานที่ไม่ได้มาตรฐาน สภาพแวดล้อมภายนอกยังไม่มีความร่มรื่น ที่จะตอบสนองต่อการเรียนรู้ของเด็ก สภาพแวดล้อมภายในการจัดมุมประสบการณ์ ไม่ครอบคลุมกิจกรรมของเด็กตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด อุปกรณ์และสื่อการเรียน ไม่เพียงพอ ไม่มีการกำหนดนโยบาย และแผนที่จะพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการวางแผนน้อย ครูผู้ดูแลเด็กขาดความรู้ความเข้าใจ ในการจัดประสบการณ์ และการประเมินพัฒนาการ บุคลากรได้รับการพัฒนา โดยการให้ทุนศึกษาต่อแต่ยังไม่ครบทุกคน ไม่มีบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าไปนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และเด็กเล็กมีสุขภาพฟันผุ และสอดคล้องกับการศึกษาของพิมพา พัชราพรณสกุล และอรนุช กุลบุญลย์ (2547 : 134) ที่พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ศูนย์เด็กเล็กไม่สามารถพัฒนาเป็นศูนย์เด็กเล็กน่ายุ่ คือ 1) ผู้ที่เกี่ยวข้องขาดความรู้เกี่ยวกับโครงการศูนย์เด็กเล็กน่ายุ่ของผู้เกี่ยวข้อง 2) ผู้เกี่ยวข้องขาดการรับรู้บทบาทของตนเอง ทั้งบทบาทหน้าที่เฉพาะบุคคลและบทบาทประสานงาน 3) ผู้เกี่ยวข้องไม่ได้ปฏิบัติ

บทบาทในการดำเนินงาน 4) ผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงาน
 5) ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้เข้าร่วมประชุม/อบรมความรู้/ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กนอกระบบ
 และการดูแลเด็กของผู้ที่เกี่ยวข้อง 6) ผู้ดูแลเด็กขาดการเฝ้าระวังการเจริญเติบโตและการพัฒนา
 การเด็ก 7) โครงสร้างทางกายภาพของศูนย์เด็กเล็กที่แก้ไขไม่ได้ เช่น พื้นที่จำกัดขยายไม่ได้ ภูมิ
 ประเทศและสิ่งแวดล้อมโดยรอบของศูนย์ไม่เหมาะสม

2. จากการพัฒนาแนวทางการดำเนินงาน ด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอนางรองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านบุคลากรประกอบด้วย 4 ชั้น ดังนี้
 1) การวางแผน 2) การสรรหา 3) การบรรจุแต่งตั้ง 4) การประเมินและพัฒนา ทั้งนี้เนื่องจากการ
 กำหนดนโยบายกับการหาคนเข้าทำงาน เป็นงานชิ้นแรกที่ทำให้งานขององค์กรประสบ
 ความสำเร็จ มีผลในทางชักจูงใจให้คนดีมาทำงาน สนับสนุนให้คนที่ทำงานอยู่แล้วปรับปรุง
 สมรรถภาพของตนให้สูงขึ้นและรักษาค้นทำงานดี ๆ ให้อยู่กับองค์กรต่อไป ขณะเดียวกันคนที่ไร้
 ประสิทธิภาพก็ต้องออกไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแคสเท็ตเตอร์ (Cattetter. 1996 : 235 -
 259) ที่ได้กำหนดขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) การหาความ
 จำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร 3) การวางแผนพัฒนาบุคลากรไป
 ใช้ 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และสอดคล้องกับการศึกษาของ นฤมล บุญนิ่ม (2542 :
 13 - 14) กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาครู คือ การพัฒนาในภาวะการทำงานปกติ และประเมินผล
 การพัฒนาแล้วให้การตอบสนอง เป็นบำเหน็จรางวัล ตามระดับของการพัฒนา เพื่อให้ครูได้พัฒนา
 คุณภาพตนเองและปรับปรุงพัฒนาการทำงานอย่างเป็นระบบ บันทึกการประมวลผลการปฏิบัติงาน
 ไว้เป็นช่วง ๆ เพื่อแสวงหาหรือใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองและ
 การพัฒนางานในลักษณะนี้จะมีร่องรอยและหลักฐานที่แสดงถึงผลการพัฒนางานให้ตรวจสอบ
 ได้ทุกเรื่อง วิธีการพัฒนาครูตามแบบนี้ เริ่มด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนาให้ชัดเจนว่า
 ต้องการพัฒนาศักยภาพหรือคุณลักษณะด้านใดของครู แล้ววางแผนกำหนดกิจกรรมการปฏิบัติงาน
 และประมวลผลการปฏิบัติงานไว้เป็นระยะ ๆ ให้ครูประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และ
 สังเคราะห์ผลพร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขและผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของคริสตี้
 (Christy. 1991 : 160) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาผู้นำทาง
 ด้านการศึกษา และการบริหารที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการวางแผนและการเตรียม
 การ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทรัพยากรและ
 กรณีตัวอย่างที่จะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและควบคุมดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3. การศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการดำเนินงานด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนา
 เด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า
 ความเหมาะสมของแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินและพัฒนา ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผน ด้านการสรรหาตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกระบวนการวิจัย และสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในด้านการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งมีความน่าเชื่อถือเที่ยงธรรม และมีคุณพินิจที่ดีมาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้นจะขึ้นกับประสบการณ์และความชำนาญของผู้เชี่ยวชาญนั่นเองสอดคล้องกับการศึกษาของประโยชน์ คล้ายลักษณะ (2556 : 136 - 146) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ได้ทำการศึกษาจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและทำการสอบถามจากบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และได้รับการตรวจสอบรับรองรูปแบบถึงความเหมาะสมของรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาหลักสูตร นักวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา หรือผู้แทนซึ่งทำให้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความถูกต้องครอบคลุม ในระดับมากและสอดคล้องกับ สิริลักษณ์ ทองลิ่ม (2553 : 110 - 116) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี พบว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล ได้มาจากการการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสอบถามจากผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และครอบคลุม ซึ่งแนวทางในการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรีที่พัฒนาขึ้น ทำให้ได้บุคลากรที่ดี มีคุณภาพ มีความผูกพันกับองค์กร และทุ่มเทกับงาน เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การนำแนวทางการดำเนินงานจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ไปใช้ต้องดำเนินการประชุมชี้แจงให้องค์กรที่จะนำไปใช้ เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน และให้รายละเอียดในแนวทางทางการดำเนินงานจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการนำไปใช้

1.2 จากการศึกษา โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่าบุคลากรที่มีอยู่บางส่วนขาดความมั่นคงในอาชีพ ทำให้แสวงหาความมั่นคงในอาชีพที่ดีกว่า ดังนั้นเห็นควรให้มีแนวทางหรือนโยบายเสนอต้นสังกัดจัดสรรอัตราบุคลากรให้เพียงพอและก่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพมากกว่าเดิม

1.3 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรมีนโยบายและสนับสนุนให้มีการนำแนวทางการดำเนินงานจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครอง ส่วนอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่เด็กเล็กและปฐมวัย ให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพในอนาคตต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการนำแนวทางการดำเนินงานจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครอง ไปใช้ส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรองจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบสำหรับประกอบการพิจารณาพัฒนาแนวทางการดำเนินงานจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้สอดคล้องกับบริบท และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2547). คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- _____. (2553). มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาศึกษาดินแดน.
- _____. (2556). การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาศึกษาดินแดน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). รายงานการศึกษาผลการดำเนินงานการสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนในการจัดการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2555 – 2559. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จตุพร อุทโท. (2551). การประเมินผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกาฬสินธุ์. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก. เอกสารอัดสำเนา.
- จรรยา ชินสี. (2552). แนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิรชาย นานูญมี. (2552). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินศูนย์เด็กเล็กในอำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศ.ม. (สาขารณศาสตร). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม. (2550). “การพัฒนาสมรรถนะ : สมรรถนะหลัก (Core Competency).” วารสารการบริหารการศึกษา. 1(1) : 25 - 41.
- ฉันทนา จันทร์บรรจง. (2545). “การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา”. เอกสารประกอบการสอน. พิษณุโลก : หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2551). การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ชมพูนุท เมฆเมืองทอง. (2553). การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมการสร้างแบบทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ซัชรินทร์ ชวนวัน. (ม.ป.ป.). แผนการพัฒนาสมรรถนะตนเอง. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชาติ พุ่มพวง. (2549). การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชุมพล พรประภา. (2547). การเพิ่มคุณค่างานพัฒนาทรัพยากรบุคคล. นนทบุรี : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- เชาวรัตน์ เตมียกุ. (2552). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เชิดศักดิ์ สุภโสภณ. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ. (2547). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คนัย เทียนพูน. (2545). การออกแบบและพัฒนาความรู้ในองค์กรโดยมีอาชีพเพื่อมีอาชีพ. กรุงเทพฯ : นาโกต้า.
- ธนพล ดอนชวนชม. (2552). แนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกองแขก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธีระ รุณเจริญ. (2554). การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : เขตโล่การพิมพ์.
- นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. (2534). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทพิชการพิมพ์จำกัด.
- นฤมล ปูนสัมฤทธิ์. (2542). การนำเสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิชาอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เนตรชนก คนหาญ. (2553). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมการพัฒนาศักยภาพการผลิตบทเรียนออนไลน์ สำหรับเด็กปฐมวัยของผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าพัฒนา อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). การจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัท เซ็นทรัลเอ็กเพรสจำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- ประคอง วรรณสูตร. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประโชชน์ คล้ายลักษณ์. (2556). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542. สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2560, จาก http://kromchol.rid.go.th/person/main/images/low_rid_pdf/018.pdf.
- พัฒนา พงษ์สนิท. (2554). “ผลของโปรแกรมการจัดการโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่งและการวางแผนแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กนอกระบบเทศบาลตำบลทรายมูล อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร.” วิจัยและพัฒนาาระบบสุขภาพ. 4(2). 44-58.
- พิมพ์ พัทธพรธมสกุล และอรนุช กุลบุญย์. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนอกระบบในเขต 11. นครศรีธรรมราช : ศูนย์อนามัยที่ 11.
- มาริษา สมบัติบุรณ์. (2546). นานาสาระการบริหาร. กรุงเทพฯ : พี. เอ. ลิฟวิ่ง.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). การศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ : เอพี กราฟฟิค ดีไซน์.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย . (2550). สืบค้นเมื่อ 18 ธันวาคม 2559, จาก <http://www.mua.go.th/users/he-commission/doc/law/Constitution2550.pdf>.
- วัชร สุวรรณวัฒน์. (2547). “วิวัฒนาการของการพัฒนาองค์การ”. พัฒนาข้าราชการ กทม. 23(3) : 66 - 73.
- วัฒนา ครอบพาณิชย์, สกาวรัตน์ เทพรัักษ์ และจารุณี จตุพรเพิ่ม. (2548). การศึกษาสถานการณ์พัฒนาการของเด็กปฐมวัยในเขตสาธารณสุขที่ 4 ปี 2548. ราชบุรี : ศูนย์อนามัยที่ 4 ราชบุรี.

- วาสนา ขัตติยวงษ์. (2548). “การดำเนินการจัดตั้งและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาศึกษาศักยภาพเด็กก่อนวัยอนุบาลอย่างมีส่วนร่วมและพึ่งตนเองของชุมชน : กรณีศึกษาดำบลกกโก อำเภอเมืองจังหวัดลพบุรี.” วิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 13(18) : 32 - 52.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). การบริหารหลักการทฤษฎีประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อักษรวิพัฒน์.
- ศราวุธ สังกะเพศ. (2551). การประเมินประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเตี๊ยะ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศศิภาญจน์ ทวีสุวรรณ. (2545). รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมการศึกษานอกระบบใน ประมวลสาระชุดวิชาการศึกษานอกระบบ หน่วยที่ 7 – 10. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- สมโชค กางรัมย์. (2549). การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าเลไลย์ อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมบูรณ์ ศิริสรหรือ. (2547). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณะดี. วิทยานิพนธ์ ค.ค. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายสมร ปากดี. (2554). การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทุ่ม อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รม. (นโยบายสาธารณะ). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. ปทุมธานี : บริษัทสกายบุ๊กส์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2553). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559). สืบค้นเมื่อ 18 ธันวาคม 2559. จาก <http://www.sc.mahidol.ac.th/scpn/webscpn/images/planthai-11.pdf>.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). รายงานการติดตามและประเมินความก้าวหน้า

การปฏิรูปการศึกษาด้านการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : เช่นชูรี.

_____. (2550). นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กปฐมวัย (0-5 ปี)

ระยะยาว พ.ศ. 2550 – 2559. กรุงเทพฯ : สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภา
ผู้แทนราษฎร.

_____. (2550). การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษา

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิคจำกัด.

_____. (2551). รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ระดับการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : เพลินสตูดิโอ.

สำเนียง บุญรัตน์. (2549). การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการถ่ายโอนจากส่วนราชการของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา : ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบล
จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น. (2544). แผนนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2545 - 2559)/ สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่นกรมการปกครอง
กระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาธาภิบาลดินแดน.

สิริชชา วงศ์ประทุม. (2553). การประเมินประสิทธิผล การบริหารศูนย์พัฒนา เด็กเล็กขององค์การ
บริหารส่วนตำบลโนนแดง อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ร.ม. (นโยบายสาธารณะ). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สิริลักษณ์ ทอกลิม. (2553). แนวทางการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุรัชย์ พิศาลบุตร. (2554). หลักสถิติ. กรุงเทพฯ : ออฟเซ็ทครีเอชั่นจำกัด.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2545). ความขัดแย้ง บริหารเชิงสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : ตะเกียง.

หรรษา นิลวิเชียร. (2535). ปฐมวัยศึกษา : หลักสูตรและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

อนุรักษ์ มาสเนตร. (2552). ศึกษาการดำเนินงานการบริการด้านการศึกษาตามมาตรฐานศูนย์
เด็กเล็ก กรมอนามัยของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ในเขตบางซื่อ. สารนิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อรุณ รักธรรม. (2541). **การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคคล : ศึกษาเชิงพฤติกรรม.**
กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- อัครเดช วรหาญ. (2548). **ความสามารถในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์).** เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Bishop, L. J. (1979). **Staff Development and Instructional Improvement Plan and Procedures.** Boston : Allyn and Bacon.
- Burke, S. (2004). "Value Children, Vaule Childen Care". **Family Health Care.** 14(4) : 88 - 89.
- Castetter, W.B. (1996). **The Human Resource Function in Educational Administration.** 6th ed. New Jersey : Macmillan.
- Castetter, W.B. & Young, I.P. (2000). **The Human Resource Function in Educational Administration.** 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Christy, D. (1991). **Planned Change for Personnel Development : Strategies Planning and the CSPD Mid- South Regional Resource Center.** Lexington : Document eproduction Series.
- United Nations Human Rights. (1989). **Convention on the Rights of the Child.**
<http://humanrights.mfa.go.th/upload/pdf/crcet.pdf>. Retrieved 22 November 2016, from
- Dessler, G. (1984). **Human Resources Management.** New Jersey: Prentice Hall.
- Freedman, K. (1985). "Art education and the development of the academy : The ideological origins of curriculum theory". In H. Hoffa & B. Wilson (Eds.), **History of Art Education Proceedings of the Penn State Conference.** (pp. 19 - 27). College Park, PA : The Pennsylvania State University. College of Art & Architecture School of Visual Art.
- Goldstein, H. (1993). **Multilevel Model in Educational and Socials Research.** New York : Oxford University Press.
- Goldstein, L. I.& Ford, J. K. (2002). **Training in Organizations: Needs assessment, Development and Evaluation.** 4thed. Wadsworth.
- Gulick, L. & Urwick, L. (1989). **Papers on the Science of administration.** New York : Institute of Public Administration Columbia University
- Griffin, R. W. (1997). **Management.** 2^{ed}. Boston : Mass.

- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities." **Educational and Psychological Measurement**. 30(3) : 607 - 610.
- Nadler, L. (1989). **Designing Training Program : The Critical Event Model**. New York : Wesley.
- Quinn, R. E. et al. (1996). **Becoming A Master Manager : A Competency Framework** . New York : John Wiley & Sons Inc.
- Rogoff, L. Rosalind. (1987). **The Training Wheel: A Simple Model for Instructional Design (Wiley Series in Training and Development)**. New York : John Wiley & Sons.
- Rothwell, J. W. & Kazanas, H. C.(1991). **Human Resource Development: A Strategic Approach**. Amherst, Massachusetts : HRD Press Inc.
- Schuler, R. S., Bentell, N. J., Youngblood, S. A. (1989). **Effective Personnel Management**. United States : West Publishing Company.
- The Joint of Committee on Standards for Education Evaluation. (1994). **The Program Evaluation Standards : How to assess Evaluations of Education Programs**. 2nd ed. Thousand Oaks : Sage.
- Truelove, S. (1992). **Handbook of Training and Development**. Oxford: Blackwell.
- Webb, J. (1980). **The Harmonious Circle : The Lives and Work of G.I. Gurdjieff, P.D. Ouspensky and Their Followers**. London : Thames and Hudson.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ให้สัมภาษณ์ในการศึกษาพหุกรณี (Multi – case study)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

รายนามผู้ให้สัมภาษณ์ในการศึกษาพหุกรณี (Multi – case study)

1. นายกิมฮ้อ เหลืองประภัสร์ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลกระสัง
อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์
2. นายสมหวัง ตอนรัมย์ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลหนองแวง
อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์
3. นายคำพันธ์ โลมรัตน์ นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลคงอิจาน
อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์
4. นายทองหล่อ ประเสริฐ ผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลตำบลกระสัง
อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์
5. นางจิรประภา ทามาศ ผู้อำนวยการกองการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล
คงอิจาน อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์
6. นางสาวมาลี แซ่มตำราญ ผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลตำบลหนองแวง
อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์
7. นางสาวปิยะนันท์ แซ่จิว หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลกระสัง
อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์
8. นางสาวอุบล รักพริ้ว หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคอนสมบูรณ์
องค์การบริหารส่วนตำบลคงอิจาน อำเภอโนนสุวรรณ
จังหวัดบุรีรัมย์
9. นางสาวพรสวรรค์ สุขเสกสรร หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไก่อ
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย
จังหวัดบุรีรัมย์

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|---|---|
| 1. อาจารย์ ดร.กระพั่น ศรีงาน | ตำแหน่ง คณบดีครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ |
| 2. อาจารย์ ดร.ปัญญา หาแก้ว | ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
ประถมศึกษาเขต 3 |
| 3. อาจารย์ ดร.รัตนฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย | ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลนางรอง (สังกัดกฤษฎณ์อนุสรณ์)
อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ |
| 4. อาจารย์ ดร.โกวิท ชีรวีโรจน์ | ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ |
| 5. อาจารย์ ดร.นงลักษณ์ พิมพ์ศรี | ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านแซ้ว อำเภอกุฉีชุม จังหวัดชัยภูมิ |



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๗๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.กระพัน ศรีงาน

ด้วย นายประหยัด สวัสดิ์พูน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว ปะติตังโซ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๓๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ปัญญา หาแก้ว

ด้วย นายประหัต สวัสดิ์พูน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว ปะติตั้งโช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ตั๋ว ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๗๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.รัตนฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย

ด้วย นายประหยัด สวัสดิ์พูน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิ่งแก้ว ปะติตังโช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๗๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.โกวิท ชีวีโรจน์

ด้วย นายประหยัด สวัสดิ์พูน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว ปะติตังโฮ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๗๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.นงลักษณ์ พิมพ์ศรี

ด้วย นายประหยัด สวัสดิ์พูน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว ปะติตั้งโช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบร่างแนวทางในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบร่างแนวทางในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1. นายพันธวัช ไวยาประโคน นายเทศมนตรีทุ่งแสงทอง อําเภอนางรอง
จังหวัดบุรีรัมย์
2. นายเกรียงศักดิ์ แผ้วพลสง นายกองคํารบริหารส่วนตําบลหนองโสน
3. นายณัฐวุฒิ สนทนา นายกองคํารบริหารส่วนตําบลก้านเหลือง
4. นายธนิตชัย ปาลอนันต์กุล ผู้อํานวยการกองการศึกษาเทศบาลตําบลทุ่งแสงทอง
5. นายประวัติ กังภูธร ผู้อํานวยการกองการศึกษาองคํารบริหาร
ส่วนตําบลชุมแสง
6. นางชวนพิศ สยามประโคน ผู้อํานวยการกองการศึกษาองคํารบริหาร
ส่วนตําบลบ้านสิงห์
7. นายชัยกิจ แก้วอำไพ นักวิชาการศึกษา กองการศึกษาเทศบาลเมืองนางรอง
8. นางวราภรณ์ ไสภากุล นักวิชาการศึกษา กองการศึกษาเทศบาลเมืองนางรอง
9. นางสาวปรียาภรณ์ จันทร์สองสี นักวิชาการศึกษา กองการศึกษาเทศบาลเมืองนางรอง
10. นางธัญญารัตน์ ไวยาประโคน นักวิชาการศึกษา เทศบาลตําบลทุ่งแสงทอง
11. นายฉัตรชัย ทองคำ นักวิชาการศึกษาองคํารบริหารส่วนตําบลก้านเหลือง
12. นางวาสนา แก้ววรรณ ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดถนนหัก
13. นางวรรุรัตน์ วิเชียร ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดขุนก้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง

รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมินเหมาะสมแนวทาง ฯ

รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมินเหมาะสม ความเป็นไปได้ แนวทาง

1. นายพันธวัช ไวยาประโคน นายกเทศมนตรีทุ่งแสงทอง อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
2. นายณัฐวุฒิ สันทนา นายกองค้การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
3. นายเพียร จันทร์กลางเดือน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองไทร อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
4. นางสาวลาวัลย์ เรือไ้ปะ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลถนนหัก อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
5. นายสุวัฒน์ แดงชาติ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านสิงห์ อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
6. นายเกรียงศักดิ์ แก้วผลสง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองโสน อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
7. นายธนิตชัย ปาลอนันต์กุล ผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลตำบลทุ่งแสงทอง
อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
8. นายบุญเสริม ลากรัมย์ ผู้อำนวยการกองการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกง
อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
9. นางชวนพิศ สยามประโคน ผู้อำนวยการกองการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสิงห์
อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
10. นางเพ็ญภา ศรีผดุง ผู้อำนวยการกองการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลถนนหัก
อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
11. นายประวัตติ กังภูธร ผู้อำนวยการกองการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
12. นางฤทัยรัตน์ ศรีนนตรี รักษาการผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลเมืองนางรอง
อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
13. นายชัยกิจ แก้วอำไพ นักวิชาการศึกษาเทศบาลเมืองนางรอง อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
14. นางวราภรณ์ ไสภากุล นักวิชาการศึกษาเทศบาลเมืองนางรอง อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
15. น.ส. ปรียาภรณ์ จันทร์สองสี นักวิชาการศึกษาเทศบาลเมืองนางรอง
อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
16. นายณัฐวุฒิ เข้มทิศ นักวิชาการศึกษาเทศบาลเมืองนางรอง อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
17. นางสาวสุรนุชย์ เข้มบุปผา นักวิชาการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน
อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
18. นายชัยหนา ประสงค์ทรัพย์ นักวิชาการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร
อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์

19. นางสาวจิรดา โพธิ์หิรัญ นักวิชาการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองยายพิมพ์
อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
20. นายชัชชัย ทองคำ นักวิชาการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง
อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
21. นายมนู เมฆี นักวิชาการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคา
อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
22. นายพรชัย มาลาศรี นักวิชาการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสนต์
อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
23. นางธนัญชนก ภูมิอมร ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าเรไร อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
24. นางวรรณภา แก้ววรรณ ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกลาง อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
25. นางวรรุญรัตน์ วิเชียร ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกลาง อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
26. นางจันทนา เรืองจำรัส ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดถนนหัก อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
27. นางวิไลลักษณ์ ซาติเพชร ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหัวสะพาน
อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
28. นางสาวโยมิตา กรุฑกุล ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหัวสะพาน
อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
29. นางวรรณภา ณ รั้งศรี ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดถนนหัก อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์
30. นางคะนิงนิตย์ หลงมัจฉา ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขุนก้อง อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๘๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลทุ่งแสงทอง

ด้วย นายประหยัด สวัสดิ์พูน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว ปะติตังโซ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายประหยัด สวัสดิ์พูน ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๘๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลตำบลทุ่งแสงทอง

ด้วย นายประหยัด สวัสดิ์พูน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว ปะติตั้งโช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายประหยัด สวัสดิ์พูน ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๘๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจระ อำเภอมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ด้วย นายประหยัด สวัสดิ์พูน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว ปะติตังโฆ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายประหยัด สวัสดิ์พูน ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๕๕.๑๑/ว๑๐๘๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ตัวแทนผู้ปกครองเด็กเล็ก

ด้วย นายประหยัด สวัสดิ์พูน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิ่งแก้ว ปะติตั้งโซ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายประหยัด สวัสดิ์พูน ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๘๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลทุ่งแสงทอง

ด้วย นายประหยัด สวัสดิ์พูน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว ปะติตังโซ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายประหยัด สวัสดิ์พูน ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๙๐

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ตัวแทนผู้ปกครอง.....

ด้วย นายประหยัด สวัสดิ์พูน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว ปะติตังโซ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษา มีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความ อนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลจากท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๙๐

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการกองการศึกษา.....

ด้วย นายประหยัด สวัสดิ์พูน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว ปะติตังโซ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษา มีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความ อนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๙๐

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล.....

ด้วย นายประหยัด สวัสดิ์พูน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว ปะติตังโฆ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษา มีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความ อนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๗๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....

ด้วย นายประหยัด สวัสดิ์พูน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว ปะติตั้งโช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษา มีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความ อนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๙๐

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ครูผู้ดูแลเด็ก.....

ด้วย นายประหยัด สวัสดิ์พูน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิ่งแก้ว ปะติตั้งโช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลจากท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๕๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๙๐

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็ก.....

ด้วย นายประยัต สวัสดิ์พูน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิ่งแก้ว ปะติตังโซ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลจากท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๙๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองนางรอง

ด้วย นายประหยัด สวัสดิ์พูน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว ปะติตังโซ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๐๙๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลทุ่งแสงทอง

ด้วย นายประหยัด สวัสดิ์พูน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว ปะติตังโซ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ฉ
เครื่องมือในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาข้อความที่ปรากฏ ในแบบสอบถาม ว่าการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับใด ใน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับ สภาพปัญหาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตอบตามสภาพความเป็นจริง เพื่อความ สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป สำหรับข้อมูลในครั้งนี้ จะเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้เสียสละเวลาในการตอบ

นายประหัต สวัสดิ์พูน
 นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต
 สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง [] หรือเติมข้อมูลลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ [] 1 ชาย [] 2 หญิง
2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพ [] 1 โสด [] 2 หม้าย/หย่า/แยกทาง
4. ระดับการศึกษาสูงสุด

[] 1 ระดับประถมศึกษา	[] 2 ระดับมัธยมศึกษา
[] 3 อนุปริญญา ปวช./ปวส.	[] 4 ปริญญาตรี
[] 5 ปริญญาโท	[] 6 อื่นๆระบุ.....
5. อาชีพ

[] 1 เกษตรกรรม	[] 2 รับจ้าง
[] 3 ค้าขาย	[] 4 รับราชการ
[] 5 งานบ้าน	[] 6 อื่น ๆ ระบุ.....
6. รายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือนของสมาชิกทุกคนในครอบครัว..... บาท
7. ตำแหน่งหรือบทบาทหน้าที่ในปัจจุบัน

[] 1 นายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
[] 2 ผู้อำนวยการกองการศึกษา / หัวหน้าส่วนการศึกษา
[] 3 กรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
[] 4 ผู้ปกครองเด็ก (ไม่ต้องตอบข้อ 8)
[] 5 หัวหน้าศูนย์
[] 6 ครูผู้ดูแลเด็ก
[] 7 อื่น ๆ ระบุ.....
8. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตามบทบาทหน้าที่ในข้อ 7ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย /
ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติที่เป็นจริงของท่าน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
1	ผู้บริหารดำเนินงานตามระเบียบกฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้					
2	มีการคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด					
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา					
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดอาหารเสริม (นม) เครื่องนอน วัสดุอุปกรณ์ และสื่อต่าง ๆ					
5	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเหมาะสม					
6	ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ดูแล สนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ					
7	ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความรู้ด้านงบประมาณ และปฏิบัติได้					
8	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินการเบิก-จ่าย จัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบ					
9	ผู้บริหารกำหนดค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ตามระเบียบกฎหมาย ตามหลักคุณธรรม					
10	ผู้บริหาร สรรหา คัดเลือก บุคลากรทุกตำแหน่งในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด และตามระบบความรู้ความสามารถ					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ด้านบุคลากร						
11	ผู้บริหาร / ครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยคำนึงถึง ความรู้ความสามารถ					
12	ผู้บริหาร / ครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการนิเทศ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติหน้าที่ตามแผนงานจากผู้บริหาร					
13	ครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทใน การทำงาน					
14	บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรักสามัคคี ให้ความร่วมมือ ในการทำงาน					
15	บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้รับการพัฒนาความ สามารถตามสายงาน					
16	บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีขวัญกำลังใจในการทำงาน					
17	ครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จัดกิจกรรมให้เด็กได้รับ การพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา					
18	ครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ ประจำตำแหน่งอย่างเหมาะสม					
19	ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ครอบคลุมด้านผลงาน คุณธรรม และ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ					
20	ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก อย่างเป็นระบบครอบคลุมทุกด้าน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย						
21	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอาคารเรียน อาคารประกอบ เครื่องเล่นสนาม เพียงพอ มั่นคง แข็งแรง ถูกสุขลักษณะ					
22	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปลอดภัยจากสิ่งรบกวน เช่น ฝุ่น เสียง กลิ่น และสิ่งรบกวนอื่น ๆ					
23	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอาคารสะอาด สวยงาม เหมาะสำหรับเด็กปฐมวัย					
24	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอาหาร น้ำดื่ม และน้ำใช้ ที่สะอาด					
25	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกอาคารเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้					
26	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร่วมมือกับผู้ปกครองในการดูแลความปลอดภัยให้แก่เด็ก เช่น กำหนดผู้รับ-ส่งเด็ก จัดรถรับ-ส่งเด็ก เป็นต้น					
27	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการป้องกันอุบัติเหตุ เช่น ความปลอดภัยทางอาหาร จากการจราจร จากภัยพิบัติต่าง ๆ					
28	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการออกแบบก่อสร้างอาคารเรียน อาคารประกอบ และเครื่องเล่นสนาม อย่างเหมาะสมและปลอดภัย					
29	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการแนะนำการป้องกันอุบัติเหตุ และติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันต่าง ๆ เช่น การดูโทรทัศน์ กระแสไฟฟ้า การใช้ห้องน้ำห้องส้วม และการเล่น					
30	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีระบบการคัดแยกขยะ การกำจัดเศษอาหารอย่างถูกวิธี					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร						
31	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหลักสูตร จัดประสบการณ์และส่งเสริมการเรียนรู้ในด้าน ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา					
32	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดประสบการณ์ได้สอดคล้องกับเด็กแต่ละช่วงวัย					
33	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดกิจกรรมประจำวัน เช่น กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมสร้างสรรค์ เล่นตามศูนย์การเรียนรู้ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ ฯลฯ					
34	ครูผู้ดูแลเด็ก ปฏิบัติหน้าที่แสดงถึงความรัก การดูแลเอาใจใส่เด็ก					
35	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดหาสื่อและอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก					
36	ครูผู้ดูแลเด็ก มีการจัดทำแผนจัดประสบการณ์ แผนพัฒนา กิจกรรมต่าง ๆ					
37	ครูผู้ดูแลเด็ก มีการนำนักเรียนและผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันเด็ก วันเข้าพรรษา วันลอยกระทง ฯลฯ					
38	ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา มีการนิเทศ ติดตาม กำกับ ประเมินผลทางวิชาการและการปฏิบัติงาน					
39	ครูผู้ดูแลเด็ก มีการวัดผลประเมินผลโดยการสังเกตอย่างต่อเนื่อง					
40	ครูผู้ดูแลเด็ก มีการนำผลการประเมินและการวิจัยในชั้นเรียนมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในครั้งต่อไป					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน						
41	ครูผู้ดูแลเด็ก ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ร่วมกิจกรรมและ ประชาสัมพันธ์ให้ ผู้ปกครองและสังคมทราบ					
42	ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครองเด็ก ชุมชน มีการประสานงานและ ร่วมกันพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และพัฒนาชุมชนร่วมกัน					
43	ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครองและชุมชน ร่วมกันเฝ้าระวังภัยต่างๆ ที่อาจเกิดกับศูนย์ฯ และเด็ก เช่น การลักขโมย การจราจร และภัยพิบัติต่าง ๆ					
44	ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครองและชุมชนมีการระดมทุน แรงงาน เงินอุดหนุนในการก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซมศูนย์ จัดหาสื่อ อุปกรณ์					
45	ครูผู้ดูแลเด็ก มีการขอคำปรึกษา คำแนะนำ หรือเชิญผู้ ปราชญ์ชาวบ้าน มาสอน สาธิต กิจกรรมการเรียนรู้ให้เด็ก เช่น การสาวไหม การทำขนม ทำอาหาร					
46	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการเยี่ยมบ้าน ประชาสัมพันธ์ จัดสร้าง อาคารให้ผู้ปกครองรอรับ รอส่งเด็ก หรือจัดมุมให้กับ ผู้ปกครอง					
47	ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครอง มีการร่วมมือกันในการจัดกิจกรรม การแสดงของเด็ก ใน โอกาสต่างๆ เช่น วันเด็ก วันแม่ วันพ่อ วันขึ้นปีใหม่					
48	ผู้ปกครองเข้าร่วมการประชุมพิเศษ งานอำลาศูนย์ฯ เมื่อเด็ก เรียนจบ					
49	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการประเมินชกย่อง เชิดชูเกียรติ ผู้ปกครอง หรือผู้ให้การสนับสนุนศูนย์ฯ เช่น แม่ดีเด่น พ่อดีเด่น หรือผู้มีอุปการะคุณ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
50	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แจกผลการดำเนินงานศูนย์และผลการเรียนรู้ของเด็กให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง และชุมชน ทราบ					
6. ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน						
51	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดทำแผน และแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
52	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการกำหนดปฏิทินเครือข่าย เสริมสร้างความเข้มแข็งให้บุคลากรภายในศูนย์ และ เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนร่วมพัฒนา					
53	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดตั้งเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้นแบบและประกาศให้ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้สนใจได้ รับทราบ					
54	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็ก ปฐมวัยทั้งในระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับประเทศ					
55	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดหางบประมาณสนับสนุน การดำเนินงานเครือข่าย					
56	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการ เชื่อมต่อข้อมูลข่าวสารระหว่างเครือข่าย					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ท่านมีส่วนร่วม หรือรับผิดชอบ

1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

.....

.....

.....

2. ด้านบุคลากร

.....

.....

.....

3. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

.....

.....

.....

4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

.....

.....

.....

5. ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

.....

.....

.....

6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็น (การศึกษาพหุภาคี)
เรื่อง แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็ก
- 1.2 ด้านบุคลากร
- 1.3 ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย
- 1.4 ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร
- 1.5 ด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนทุกภาคส่วน
- 1.6 ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนทุกภาคส่วน และด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

3. ในการตอบแบบสัมภาษณ์ ขอความกรุณาตอบตามความเป็นจริง ให้ท่านเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของท่าน ตามทัศนะ เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาแนวทางการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ไป โดยเสนอในแต่ละด้าน

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นายประหยัด สวัสดิ์พูน
 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ (ผู้ให้สัมภาษณ์).....นามสกุล.....
 ตำแหน่ง.....วุฒิการศึกษา.....
 หน่วยงาน.....
 สังกัด.....
 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
 เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น. ถึงสุดเวลา.....น.
 สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอนางรองจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ดังนี้

(1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ท่านมีแนวทางดำเนินการอย่างไร เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
 การดำเนินงาน/ ปัญหาและอุปสรรค.....

แนวทางการพัฒนา.....

(2) ด้านบุคลากร ท่านมีแนวทางดำเนินการอย่างไร เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
 การดำเนินงาน/ ปัญหาและอุปสรรค.....

แนวทางการพัฒนา.....

(3) ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ท่านมีแนวทางดำเนินงานอย่างไร เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

การดำเนินงาน/ ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

.....

แนวทางการพัฒนา.....

.....

.....

(4) วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ท่านมีแนวทางดำเนินงานอย่างไร เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

การดำเนินงาน/ ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

.....

แนวทางการพัฒนา.....

.....

.....

(5) การมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ท่านมีแนวทางในดำเนินงาน อย่างไร เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

การดำเนินงาน/ ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

.....

แนวทางการพัฒนา.....

.....

(6) ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กเล็กปฐมวัย ท่านมีแนวทางในดำเนินงาน อย่างไร เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

การดำเนินงาน/ ปัญหาและอุปสรรค.....

.....
.....
.....

แนวทางการพัฒนา.....

.....
.....
.....



แบบสัมภาษณ์เพื่องานวิจัย
แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย เรื่อง แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
2. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน สำหรับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญครั้งนี้ ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการตรวจสอบร่างแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ในขั้นตอนที่ 3
3. ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์และแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ (ฉบับร่าง) มาให้ท่านเพื่อพิจารณาก่อนล่วงหน้า และผู้วิจัยจะเดินทางมาสัมภาษณ์ตามที่ได้นัดหมาย
4. ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายประหัต สวัสดิ์พูน

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คำชี้แจง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มีรายการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

รายการสัมภาษณ์
<p>1. ท่านคิดว่า แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านวางแผน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้จริงหรือไม่</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>2. ท่านคิดว่าควรปรับปรุงส่วนใด</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>บันทึกเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

รายการสัมภาษณ์

1. ท่านคิดว่า แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสรรหา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้จริงหรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าควรปรับปรุงส่วนใด

.....

.....

.....

.....

.....

บันทึกเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

รายการสัมภาษณ์

1. ท่านคิดว่า แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านบรรจุแต่งตั้ง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้จริงหรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าควรปรับปรุงส่วนใด

.....

.....

.....

.....

.....

บันทึกเพิ่มเติม

.....

.....

.....

รายการสัมภาษณ์

1. ท่านคิดว่า แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านประเมินผลและพัฒนา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้จริงหรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าควรปรับปรุงส่วนใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

บันทึกเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

**แบบสอบถามประเมินแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ (สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)**

คำชี้แจง แบบสอบถามประเมินแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

แบบประเมิน มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 ประเมินความเหมาะสมของแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

วิธีการประเมิน

การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ แบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเหมาะสมในระดับมาก
- 3 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเหมาะสมในระดับน้อย
- 1 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่างๆ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านและโปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมลงในช่องว่าง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงของแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้เสียสละเวลาในการตอบ

นายประหัด สวัสดิ์พูน

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมของแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการวางแผน						
1	อบต./เทศบาล ต้องมีการสำรวจข้อมูลครูผู้ดูแลเด็กให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ทั้งข้อมูลที่เป็นแบบฟอร์มเอกสารและข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อตรวจสอบข้อมูล					
2	อบต./เทศบาล ต้องมีการสำรวจข้อมูลที่มีแนวโน้มจะโอน/ย้ายเปลี่ยนสายงานหรือข้อมูลการเกษียณเพื่อวางแผนอัตรากำลังในอนาคต					
3	อบต./เทศบาล ต้องสำรวจข้อมูลครูผู้ดูแลเด็กที่ต้องการศึกษาต่อเพื่อวางแผนสนับสนุนและเตรียมบุคลากรทดแทน					
4	อบต./เทศบาล ต้องกำชับควบคุมการกรอกข้อมูลทั้งแบบฟอร์มเอกสารและข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำทันสมัยทันเวลา					
5	อบต./เทศบาล ควรมีการศึกษาสภาพปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาร่วมกัน ตลอดจนเป้าหมายที่ต้องการ ภายในองค์กร เพื่อให้เข้าถึงสภาพปัญหาที่แท้จริง ก่อนจัดทำแผนเพื่อแก้ไขปัญหาตรงจุด และตรงตามความต้องการของทุกฝ่าย โดยอยู่บนพื้นฐานของมาตรฐานที่ถูกต้อง					
6	อบต./เทศบาล ควรมีการจัดทำแนวปฏิบัติที่มั่นคง เนื่องจากอบต./เทศบาล เป็นองค์กรการเมืองท้องถิ่นหากมีนโยบายที่ไม่ต่อเนื่องหรือเปลี่ยนผู้บริหาร จะส่งผลเสียหายหรือผลกระทบต่อการสรรหาหรืออัตรากำลังบุคลากรอย่างยิ่ง					
7	อบต./เทศบาล ควรกำหนดคุณสมบัติหรือองค์ประกอบอื่นที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับครูผู้ดูแลเด็ก เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่สำคัญมาก เช่น การกำหนดเกรดเฉลี่ยที่จะคัดเลือกให้สูงขึ้น มีถิ่นกำเนิดในพื้นที่ พูดภาษาถิ่นได้ ฯลฯ					

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการวางแผน (ต่อ)						
8	อบต./เทศบาล ต้องมอบหมายบุคคลที่มีความรู้ด้านอัตรากำลัง ดำเนินการแทน กรณีบุคคลที่รับผิดชอบ โอน/ย้าย หรือเปลี่ยนสายงานเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง ป้องกันข้อมูลสูญหายและเป็นปัจจุบัน					
9	อบต./เทศบาล และผู้เกี่ยวข้อง ต้องวางแผนให้กระบวนการดำเนินการตามประกาศทุกขั้นตอนตามกฎหมายและในการประเมินคุณสมบัติตามกฎหมายและตามข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ และนโยบายเพิ่มเติม					
10	อบต./เทศบาล ควรจัดทำระบบข้อมูลแต่ละบุคคลด้านความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร เช่น การจัดเก็บข้อมูลในด้านต่างๆของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น ข้อมูลส่วนตัว ความต้องการการอบรมเพิ่มเติม เป็นต้น					
11	อบต./เทศบาล ต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง มีการวิเคราะห์ปริมาณงาน ตามอำนาจหน้าที่ของ อบต./เทศบาลก่อน แล้วจึงกำหนดตำแหน่งที่ต้องการให้เหมาะสม ถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์					
12	อบต./เทศบาล ต้องมอบหมายผู้รับผิดชอบประสานข้อมูล ความก้าวหน้าและ โอกาสในการได้รับการพิจารณาคัดสรร อัตรากำลัง					
2. ด้านสรรหา						
13	ในกรณีที่มีการคัดเลือกกรณีพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขัน อบต./เทศบาล ที่ได้รับจัดสรรอัตรากำลังครูผู้ดูแลเด็ก ผู้รับผิดชอบต้องรายงานบังคับบัญชาหรือผู้บริหาร และรายงานข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับจากการวิเคราะห์ ข้อคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือก ตามนโยบายผู้บริหารหรือองค์กร					

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
2. ด้านการสรรหา (ต่อ)						
14	อบต./เทศบาล ควรมีการประชาสัมพันธ์รับสมัครสอบ มีช่องทางการสื่อสารโดยใช้สื่อหลากหลายประเภท					
15	อบต./เทศบาล ต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ โดยพิจารณาคุณสมบัติประสบการณ์ ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องตรงตามที่กฎหมายกำหนด โดยใช้บุคลากรจากหน่วยงานที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือส่วนได้เสียโดยตรง หรือแต่งตั้งคณะกรรมการจากส่วนกลางเข้ามาควบคุมและตรวจสอบ พร้อมทั้งเชิญคณะกรรมการแต่ละคณะประชุมชี้แจงรับทราบเสนอแนะข้อมูลรายละเอียดที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการ					
16	อบต./เทศบาล ควรปรับปรุง แก้ไขมาตรฐานและหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป					
17	ควรมีกำหนดบทลงโทษกับผู้ที่กระทำความผิดหรือทุจริตในการสรรหาบุคลากร และลงมือปฏิบัติตามบทลงโทษอย่างจริงจัง					
18	อบต./เทศบาล หรือคณะกรรมการ ต้องรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งทางเลือกที่เหมาะสม และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานอัตรากำลังในระยะ 3 ปี					
19	อบต./เทศบาล ต้องกำหนดคุณลักษณะเพิ่มเติมในครูผู้ดูแลเด็ก เช่น การประเมินทดสอบ ความรู้ ประสบการณ์ และการทดสอบวุฒิภาวะทางอารมณ์ พฤติกรรม เป็นต้น					
20	อบต./เทศบาล ต้องมีการตรวจสอบในทุกขั้นตอนการสรรหา และสร้างจิตสำนึกที่ดี ของข้าราชการประจำ และข้าราชการการเมือง					
21	อบต./เทศบาล ต้องดำเนินการตามระบบคุณธรรม เพื่อให้เกิดความพึงพอใจได้รับการยอมรับ น่าเชื่อถือ เพื่อเป็นจุดแข็งขององค์กร และเป็นแนวทางการดำเนินการในอนาคต					

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
2. ด้านการสรรหา (ต่อ)						
22	อบต./เทศบาล ควรมีการประกาศรายชื่อผู้สอบผ่านเกณฑ์ต้องทำเป็นหนังสือราชการส่งประกาศแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ และควรมีประกาศรายชื่อผู้ที่สอบคัดเลือกผ่านเกณฑ์ลงแจ้งทุกช่องทางสื่อสารในทันทีที่ผู้มีอำนาจได้ลงนามในประกาศผลการคัดเลือก					
23	อบต./เทศบาล ควรพิจารณาการสรรหาบุคลากรจากภายในเป็นอันดับแรก เพื่อการพัฒนาพนักงาน และเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ					
24	กรณีต้องมีการสอบแข่งขันคัดเลือก ควรให้หน่วยงานส่วนกลางเป็นผู้ทำหน้าที่สรรหา ไม่ว่าจะเป็นการสอบคัดเลือก หรือการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ เพื่อ ความโปร่งใส และยุติธรรม ป้องกันระบบอุปถัมภ์ ลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหา					
3. การบรรจุแต่งตั้ง						
25	อบต. / เทศบาล ต้องประกาศชื่อผู้คัดเลือกกรณีพิเศษไว้พร้อมบัญชีผู้ขึ้นบัญชี และประกาศบรรจุแต่งตั้ง ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ควรมีการประชุมพิเศษ ให้ความรู้หรืออบรม เพื่อให้ได้รับความรู้ความเข้าใจบทบาทกรอบของภารกิจควรประพฤติปฏิบัติตน พัฒนาความรู้ความสามารถ พฤติกรรมที่เหมาะสมและการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กรและของชาติ ก่อนเข้ารับตำแหน่งหรือปฏิบัติงาน					
26	อบต. / เทศบาล ต้องกำชับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งที่กำหนดไว้ และ บรรจุแต่งตั้งได้ทันทีและรายงานผู้บังคับบัญชาทราบ ตลอดจนให้ตระหนักถึงหลักการบรรจุแต่งตั้งที่ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นกลางและความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ตามระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ					
27	อบต. / เทศบาล ควรมีกรอบอัตราค่าจ้างที่ชัดเจนในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานชั่วคราวที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปีให้เป็นพนักงานประจำ					

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
4. การประเมินและพัฒนา						
28	อบต. / เทศบาล ควรกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเองของครู ผู้ดูแลเด็ก ของผู้ผ่านการประเมิน ตามเกณฑ์ 20 ชั่วโมง/ปี หรือ กำหนดเพิ่มเติมตามภารกิจงานหรือความเหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร					
29	อบต. / เทศบาล ต้องจัดทำแผนหรือนโยบาย ข้อปฏิบัติ และ คำเนินการตามแนวปฏิบัติอย่างเคร่งครัดในกรณีที่ไม่ผ่านประเมิน อย่างเข้ม 2 ปี					
30	อบต. / เทศบาล ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี หรือ ประจํารอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน อบต./เทศบาล และแจ้งให้ผู้รับ การประเมินทราบล่วงหน้า เรื่องเงื่อนไข ลักษณะการปฏิบัติงานที่จะประเมิน และปรับปรุงแบบประเมินอยู่เสมอให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ นโยบายปัจจุบัน					
31	การประเมินผล อบต. / เทศบาล ควรมีหน่วยงานที่มีความชำนาญ ในการวัดผล การกำหนดตัวชี้วัด เพื่อให้สามารถวัดประเมินผลได้ อย่างแท้จริงและสามารถนำผลการประเมิน ไปปรับปรุง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้					
32	อบต./เทศบาล ต้องจัดทำแผนพัฒนาความสามารถของบุคลากรใน อนาคต ได้แก่ การฝึกอบรมในงานที่ทำ และการให้การศึกษา โดย สนับสนุนเงินทุนด้านการศึกษา และพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงานโดยการจัดอบรม					
33	อบต./เทศบาล ต้องรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน และมี การเปรียบเทียบคุณภาพและปริมาณงานประจำปี เพื่อวางแผนให้ บุคลากรเห็นภาพความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆที่ต้องกระทำ จนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย ทำให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม					

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม (สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เพื่อสำรวจสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 64 ข้อ
2. โปรดพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถาม เพื่อสำรวจสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

โดยเขียนเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่อง +1, 0, -1 ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ให้คะแนน +1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้อง

ให้คะแนน 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้อง

ให้คะแนน -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้อง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายประยัด สวัสดิ์พูน
นักศึกษาระดับปริญญาเอก
สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ข้อที่	สภาพปัจจุบันและปัญหาแนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+ 1	0	-1	
1. ด้านการบริหารงานการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้รับการจัดตั้ง ตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้				
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดบริการ การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์ และการส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ ที่เหมาะสมตามวัยและตามศักยภาพ ของเด็กแต่ละคน				
3	การบริหารงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละประเภท เป็นไปตาม หลักเกณฑ์การจัดสรรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด				
4	การแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นตามหลักเกณฑ์ของ มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด				
5	ในการสรรหา/เลือกสรร และการปรับสถานภาพของบุคลากรปฏิบัติตาม มาตรฐาน และหลักเกณฑ์ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้				
6	การคัดเลือกหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด				
7	การเบิกจ่ายงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถือปฏิบัติตามระเบียบ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด				
8	การกำหนดค่าตอบแทน สิทธิ สวัสดิการของบุคลากร เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง				
9	การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้ประกอบการ พิจารณาในการเลื่อนค่าตอบแทน การต่อสัญญาและอื่น ๆ				

ข้อ ที่	แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองสูง จังหวัดบุรีรัมย์	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
		+1	0	-1	
10	การพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง				
11	การจัดหาสื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็น ไปตามขั้นตอน และหลักเกณฑ์ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด				
12	คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
2. ด้านบุคลากร					
13	หัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทใน การส่งเสริมการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน				
14	ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทในการส่งเสริม การจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน				
15	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง				
16	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการบริหารและมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร				
17	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบดูแลบุคลากร ดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย และแผนงานที่วางไว้ อย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาการ				
18	ครูผู้ดูแลเด็ก มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง				
19	พนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง				
20	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง				

ข้อ ร.	แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
		+1	0	-1	
21	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับครูผู้ดูแลเด็กและ หน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี				
22	ครูผู้ดูแลเด็ก ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การส่งเสริมพัฒนาการผู้เรียน ตลอดจนงานทาง วิชาการของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย				
3. ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย					
23	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอาคารเรียนถาวร มั่นคง แข็งแรงถูก สุขลักษณะ ตามมาตรฐานที่กำหนด				
24	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดให้มีรั้วกั้นบริเวณ เพื่อความปลอดภัย ของเด็ก				
25	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดให้มีแสงสว่าง การถ่ายเทอากาศได้ สะดวก และไม่เสียงดัง ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็ก				
26	การจัดพื้นที่ใช้สอยภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสะอาด ปลอดภัย และเพียงพอ เหมาะสม กับการทำกิจกรรมของเด็ก				
27	การจัดพื้นที่เล่นกลางแจ้ง มีความปลอดภัย และเพียงพอกับ จำนวนเด็ก				
28	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดสภาพแวดล้อมภายนอกที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ไม่มีมลภาวะเป็นพิษรบกวน				
29	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีมาตรการเตรียมความพร้อมรับ สถานการณ์ฉุกเฉิน				
30	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีมาตรการป้องกันความปลอดภัย				
31	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอุปกรณ์สื่อสารขอความช่วยเหลือจาก โรงพยาบาล หรือ โรงพัก เมื่อมีความจำเป็น				
32	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการติดตั้งอุปกรณ์เพื่อป้องกันผู้				

ข้อ ที่	แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ
		+1	0	-1	
4. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร					
33	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจสอดคล้องกับธรรมชาติ และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กและนำเด็กสู่อาเซียน				
34	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดการศึกษาปฐมวัย โดยเน้นปฏิสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างเด็กกับผู้ใกล้ชิด				
35	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยคำนึงถึงคุณลักษณะของเด็กแต่ละวัย				
36	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำหนดเวลาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้/ การจัดกิจกรรมประจำวัน ใช้อย่างชัดเจน				
37	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการทบทวนวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน				
38	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดำเนินงานด้านโภชนาการ โดยยึดเกณฑ์ของกรมอนามัยเป็นหลักในการปฏิบัติ				
39	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำหนดการจัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาผู้เรียน บรรลุไว้ในแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
40	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการประเมินคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กเป็นประจำทุกปี				
41	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดประสบการณ์การเรียนรู้/กิจกรรมประจำวัน ในรูปแบบบูรณาการ โดยการให้เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่น				
42	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการพัฒนาสื่อ และนวัตกรรม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้				
43	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการวัดผล และประเมินผลพัฒนาเด็กครบทุก ด้านอย่างต่อเนื่อง				
44	องค์กรบริหารส่วนตำบล มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				

ข้อ ที่	แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองจอง จังหวัดบุรีรัมย์	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ
		+ 1	0	- 1	
5. ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน					
45	ชุมชน ให้การสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ เช่น ให้เด็กปฐมวัยเข้าไปเรียนรู้จากสถานที่จริง				
46	ชุมชน ให้การส่งเสริม สนับสนุน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเช่น วัสดุ สื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ การบริจาคเงินสนับสนุน				
47	ชุมชน ให้การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์การพัฒนาเด็กปฐมวัย				
48	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกับชุมชนเช่น การจัดกิจกรรมเยี่ยมบ้าน การจัดทำสมุดสื่อสารระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง การจัดป้าย นิเทศให้ความรู้กับผู้ปกครอง				
49	บุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรเอกชน ฯลฯ มีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
50	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ให้ชุมชน ทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสม่ำเสมอ				
51	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่นเกี่ยวกับทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของศูนย์อย่างต่อเนื่อง				
52	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้แสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างกว้างขวาง				
53	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปกครอง บุคคล หรือสถานประกอบการที่ให้การสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นอย่างดี				
54	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กการแจ้งผลการประเมินการจัด ประสิทธิภาพให้ผู้ปกครองทราบสม่ำเสมอ				

ข้อ ที่	แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ
		+1	0	-1	
55	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียนผู้ปกครอง และชุมชน				
56	มีการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดประสบการณ์กับสถานศึกษากับศูนย์ฯ อื่น ๆ				
57	มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้ปกครองหรือหน่วยงานเข้าร่วม กิจกรรมเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง และชุมชน				
58	มีการจัดตั้งชมรมเพื่อสร้างทีมงาน พร้อมกำหนดภารกิจ หน้าที่ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
59	มีการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมการดำเนินงาน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย					
60	องค์การบริหารส่วนตำบล มีการประเมินผลการพัฒนาเครือข่าย การพัฒนาเด็ก ปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง				
61	องค์การบริหารส่วนตำบล มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งาน พัฒนาเครือข่าย เด็กปฐมวัย				
62	องค์การบริหารส่วนตำบล ส่งเสริม สนับสนุน ให้อุบลาคารของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่				
63	องค์การบริหารส่วนตำบล ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา เด็กปฐมวัยตาม ศักยภาพ ทั้งด้านวิชาการงบประมาณ และ การพัฒนานุเคราะห์อย่างต่อเนื่อง				
64	องค์การบริหารส่วนตำบล ส่งเสริม สนับสนุน ศูนย์พัฒนา เด็กเล็กในการสร้าง เครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งในระดับ อำเภอ ระดับจังหวัด ระดับภาค				

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) สภาพปัญหาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
1	ผู้บริหารดำเนินงานตามระเบียบกฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	มีการคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนา ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดอาหารเสริม (นม) เครื่องนอน วัสดุอุปกรณ์ และสื่อต่างๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างเหมาะสม	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
6	ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ดูแล สนับสนุนส่งเสริมพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความรู้ ด้านงบประมาณ และปฏิบัติได้	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
8	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินการเบิก-จ่าย จัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารกำหนดค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ตามระเบียบกฎหมาย ตามหลักคุณธรรม	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
10	ผู้บริหาร สรรหา คัดเลือก บุคลากรทุกตำแหน่งในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด และตามระบบความรู้ความสามารถ	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
รวมเฉลี่ย							0.88	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านบุคลากร								
1	ผู้บริหาร / ครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหาร / ครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการนิเทศ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติหน้าที่ตามแผนงานจากผู้บริหาร	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
3	ครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรักสามัคคี ให้ความร่วมมือในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้รับการพัฒนาความสามารถตามสายงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีขวัญกำลังใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จัดกิจกรรมให้เด็กได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ประจำตำแหน่งอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ครอบคลุมด้านผลงาน คุณธรรม และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างเป็นระบบครอบคลุมทุกด้าน	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
รวมเฉลี่ย							0.96	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย								
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอาคารเรียน อาคารประกอบ เครื่องเล่นสนาม เพียงพอ มั่นคงแข็งแรง ถูกสุขลักษณะ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปลอดภัยจากสิ่งรบกวน เช่น ฝุ่น เสียง กลิ่น และสิ่งรบกวนอื่นๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอาคารสะอาด สวยงาม เหมาะสำหรับเด็กปฐมวัย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอาหาร น้ำดื่ม และน้ำใช้ ที่สะอาด	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอาคารเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร่วมมือกับผู้ปกครองในการดูแลความปลอดภัยให้แก่เด็ก เช่น กำหนดผู้รับ-ส่งเด็ก จัดรถรับ-ส่งเด็ก เป็นต้น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการป้องกันอุบัติเหตุ เช่น ความปลอดภัยทางอาหาร จากสารจางจร จากภัยพิบัติต่างๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการออกแบบก่อสร้างอาคารเรียน อาคารประกอบ และเครื่องเล่นสนาม อย่างเหมาะสมและปลอดภัย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการแนะนำการป้องกันอุบัติเหตุ และติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันต่างๆ เช่น การดูโทรทัศน์ กระแสไฟฟ้า การใช้ห้องน้ำห้องส้วม และการเล่น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีระบบการคัดแยกขยะ การกำจัดเศษอาหารอย่างถูกวิธี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
รวมเฉลี่ย							1	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร								
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหลักสูตร จัดประสบการณ์และส่งเสริมการเรียนรู้ในด้าน ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดประสบการณ์ได้สอดคล้องกับเด็กแต่ละช่วงวัย	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดกิจกรรมประจำวัน เช่น กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมสร้างสรรค์ เล่นตามศูนย์การเรียนรู้ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ ฯลฯ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ครูผู้ดูแลเด็ก ปฏิบัติหน้าที่แสดงถึงการให้ความรัก การดูแลเอาใจใส่เด็ก	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดหาสื่อและอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ครูผู้ดูแลเด็ก มีการจัดทำแผนจัดประสบการณ์ แผนพัฒนากิจกรรมต่างๆ	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
7	ครูผู้ดูแลเด็ก มีการนำนักเรียนและผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ เช่น วันเด็ก วันเข้าพรรษา วันลอยกระทง ฯลฯ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา มีการนิเทศ ติดตาม กำกับ ประเมินผลทางวิชาการและการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ครูผู้ดูแลเด็ก มีการวัดผลประเมินผลโดยการสังเกตอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
10	ครูผู้ดูแลเด็ก มีการนำผลการประเมินและการวิจัยในชั้นเรียนมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในครั้งต่อไป	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
รวมเฉลี่ย							0.88	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน								
1	ครูผู้ดูแลเด็ก ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ร่วมกิจกรรมและประชาสัมพันธ์ให้ ผู้ปกครองและสังคมทราบ	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
2	ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครองเด็ก ชุมชน มีการประสานงาน และ ร่วมกันพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และพัฒนาชุมชน ร่วมกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครองและชุมชน ร่วมกันเฝ้าระวังภัยต่างๆ ที่อาจเกิดกับศูนย์ฯ และเด็ก เช่น การลักขโมย การจราจรและภัยพิบัติต่างๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครองและชุมชนมีการระดมทุน แรงงาน เงินอุปกรณ์ในการก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซม ศูนย์ จัดหาสื่อ อุปกรณ์	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ครูผู้ดูแลเด็ก มีการขอคำปรึกษา คำแนะนำ หรือเชิญผู้รู้ ปรากฏชาวบ้าน มาสอน สอน สอน ทัศนศึกษากิจกรรมการเรียนรู้ให้เด็ก เช่น การสาวไหม การทำขนม ทำอาหาร	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
6	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการเยี่ยมบ้าน ประชาสัมพันธ์ จัดสร้างอาคารให้ผู้ปกครองรอรับ รอตักเด็ก หรือจัดมุม ให้กับผู้ปกครอง	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
7	ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครอง มีการร่วมมือกันในการจัด กิจกรรมการแสดงของเด็กในโอกาสต่างๆ เช่น วันเด็ก วันแม่ วันพ่อ วันขึ้นปีใหม่	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ผู้ปกครองเข้าร่วมการประชุมพิเศษ งานอาสาศูนย์ฯ เมื่อเด็ก เรียนจบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการประเมินยกย่อง เชิดชูเกียรติ ผู้ปกครอง หรือผู้ให้การสนับสนุนศูนย์ฯ เช่น แม่ดีเด่น พ่อดีเด่น หรือผู้มีอุปการคุณ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แจ้งผลการดำเนินงานศูนย์ฯและผลการ เรียนรู้ของเด็กให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง และชุมชน ทราบ	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
รวมเฉลี่ย							0.92	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย								
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดทำแผน และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการกำหนดปฏิทินเครือข่ายเสริมสร้างความเข้มแข็งให้บุคลากรภายในศูนย์ และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนร่วมพัฒนา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดตั้งเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบและประกาศให้ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้สนใจได้รับทราบ	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งในระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับประเทศ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดหางบประมาณสนับสนุน การดำเนินงานเครือข่าย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการเชื่อมต่อข้อมูลข่าวสารระหว่างเครือข่าย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
รวมเฉลี่ย							0.96	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องรวมทั้ง 6 ด้าน เท่ากับ 0.94 ซึ่งสามารถสรุปรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.88
2. ด้านบุคลากร ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.96
3. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00
4. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตรได้ค่า IOC เท่ากับ 0.88
5. ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนได้ค่า IOC เท่ากับ 0.92
6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.96

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	92.4
	Excluded ^a	9	7.6
	Total	118	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	56

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
b1	4.04	.679	109
b2	4.07	.754	109
b3	4.17	.664	109
b4	4.28	.654	109
b5	4.03	.763	109
b6	3.91	.714	109
b7	3.91	.727	109
b8	4.11	.712	109
b9	4.07	.716	109
b10	3.96	.804	109
b11	3.53	.877	109
b12	3.29	.946	109
b13	3.44	.876	109
b14	3.37	.835	109
b15	3.34	.895	109
b16	3.30	.877	109

b17	3.49	.835	109
b18	3.33	.963	109
b19	3.12	1.095	109
b20	3.39	.850	109
b21	3.84	.904	109
b22	3.70	.877	109
b23	3.92	.722	109
b24	4.03	.687	109
b25	3.88	.754	109
b26	3.85	.692	109
b27	3.91	.764	109
b28	3.85	.837	109
b29	3.81	.811	109
b30	3.64	.948	109
b31	4.03	.739	109
b32	4.03	.687	109
b33	4.21	.639	109
b34	4.20	.649	109
b35	4.12	.703	109
b36	4.06	.657	109
b37	4.12	.742	109
b38	3.95	.725	109
b39	3.98	.733	109
b40	3.80	.755	109
b41	3.98	.720	109
b42	3.98	.745	109
b43	3.76	.744	109
b44	3.50	.939	109
b45	3.53	1.041	109
b46	3.87	.783	109
b47	4.15	.743	109
b48	3.76	.922	109
b49	3.62	1.061	109
b50	3.78	.737	109
b51	3.83	.859	109
b52	3.76	.804	109
b53	3.61	.881	109
b54	3.51	.987	109
b55	3.49	1.033	109
b56	3.61	.932	109

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	208.82	1050.188	.726	.983
b2	208.78	1051.303	.629	.983
b3	208.68	1054.516	.641	.983
b4	208.57	1060.525	.508	.983
b5	208.83	1045.201	.746	.983
b6	208.94	1046.219	.777	.983
b7	208.94	1045.719	.773	.983
b8	208.74	1051.822	.656	.983
b9	208.78	1048.673	.720	.983
b10	208.89	1044.469	.721	.983
b11	209.32	1044.109	.665	.983
b12	209.56	1042.027	.650	.983
b13	209.41	1043.708	.674	.983
b14	209.49	1049.363	.602	.983
b15	209.51	1043.956	.655	.983
b16	209.55	1042.842	.689	.983
b17	209.37	1046.253	.660	.983
b18	209.52	1038.733	.692	.983
b19	209.73	1039.012	.601	.983
b20	209.46	1047.714	.621	.983
b21	209.01	1044.102	.645	.983
b22	209.16	1041.114	.720	.983
b23	208.94	1045.635	.781	.983
b24	208.83	1050.664	.707	.983
b25	208.97	1044.379	.772	.983
b26	209.00	1049.333	.732	.983
b27	208.94	1043.830	.773	.983
b28	209.00	1038.204	.810	.983
b29	209.05	1038.692	.828	.983
b30	209.21	1033.372	.793	.983
b31	208.83	1047.497	.723	.983
b32	208.83	1051.330	.692	.983
b33	208.64	1057.084	.604	.983
b34	208.65	1056.229	.615	.983
b35	208.73	1050.234	.699	.983
b36	208.79	1050.501	.744	.983

b37	208.73	1047.975	.710	.983
b38	208.90	1044.036	.812	.983
b39	208.87	1047.798	.723	.983
b40	209.06	1041.756	.827	.983
b41	208.87	1046.909	.755	.983
b42	208.87	1044.946	.770	.983
b43	209.09	1043.732	.797	.983
b44	209.36	1038.287	.718	.983
b45	209.32	1035.387	.688	.983
b46	208.98	1043.296	.765	.983
b47	208.71	1045.709	.756	.983
b48	209.09	1035.417	.781	.983
b49	209.23	1028.938	.772	.983
b50	209.07	1045.161	.774	.983
b51	209.03	1041.064	.736	.983
b52	209.09	1043.325	.744	.983
b53	209.24	1039.461	.746	.983
b54	209.34	1037.430	.695	.983
b55	209.37	1032.457	.739	.983
b56	209.24	1036.387	.756	.983

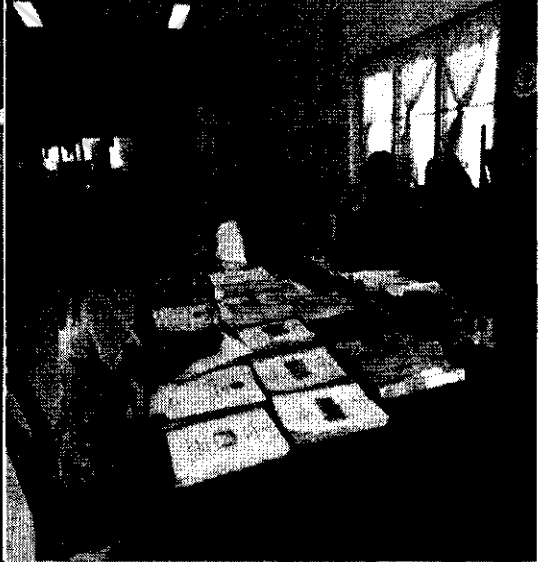
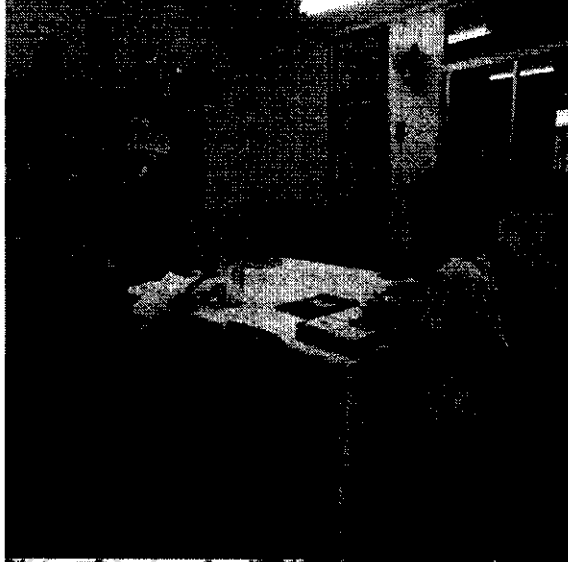
Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
212.85	1082.608	32.903	56

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

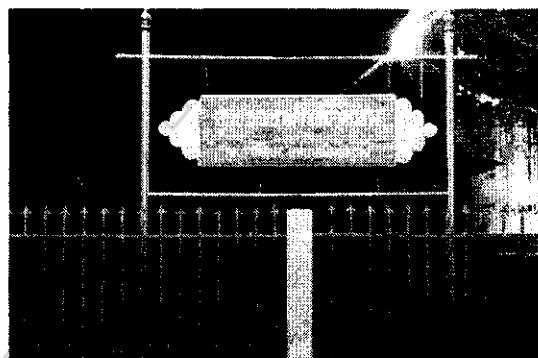
ภาคผนวก ข
ภาพกิจกรรม

ภาพกิจกรรมในการทำวิจัย

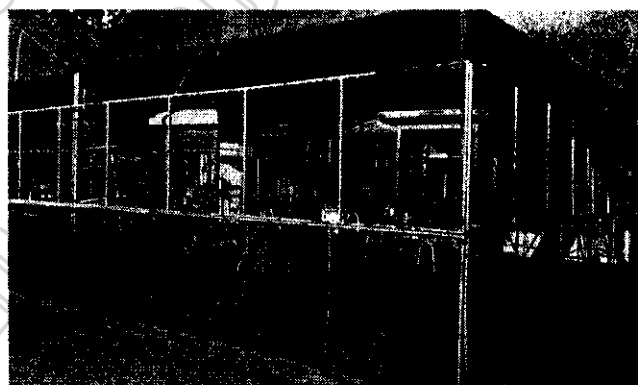
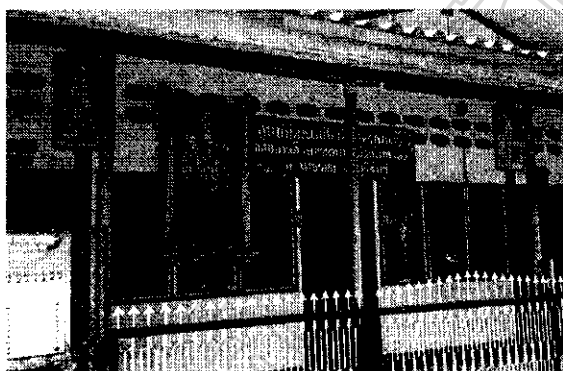




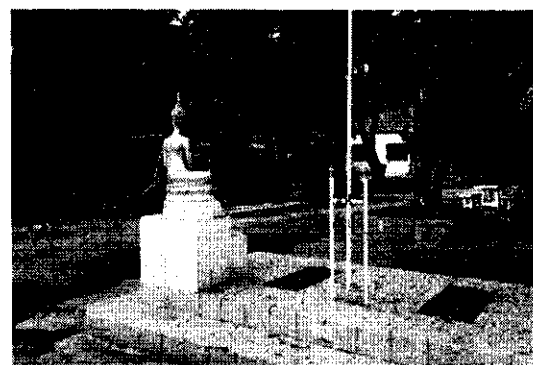
1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกลาง สังกัดเทศบาลเมืองนางรอง



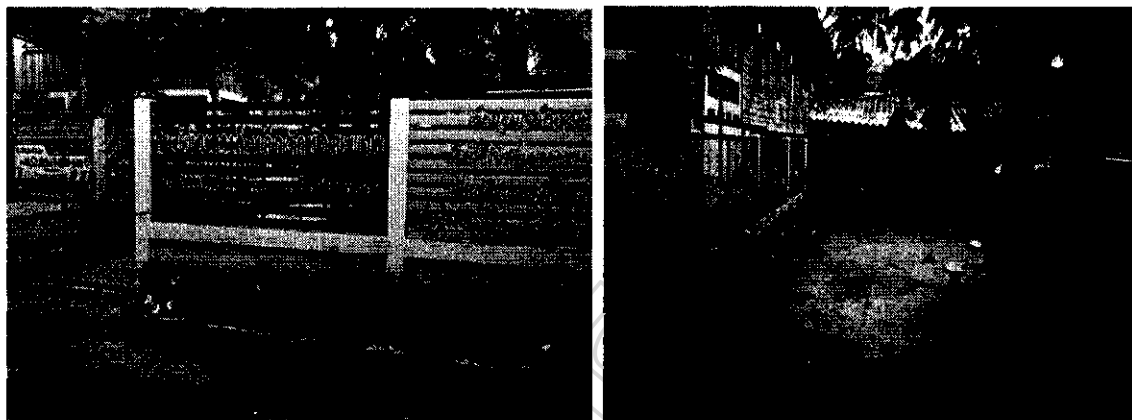
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดขุนก้อง สังกัดเทศบาลเมืองนางรอง



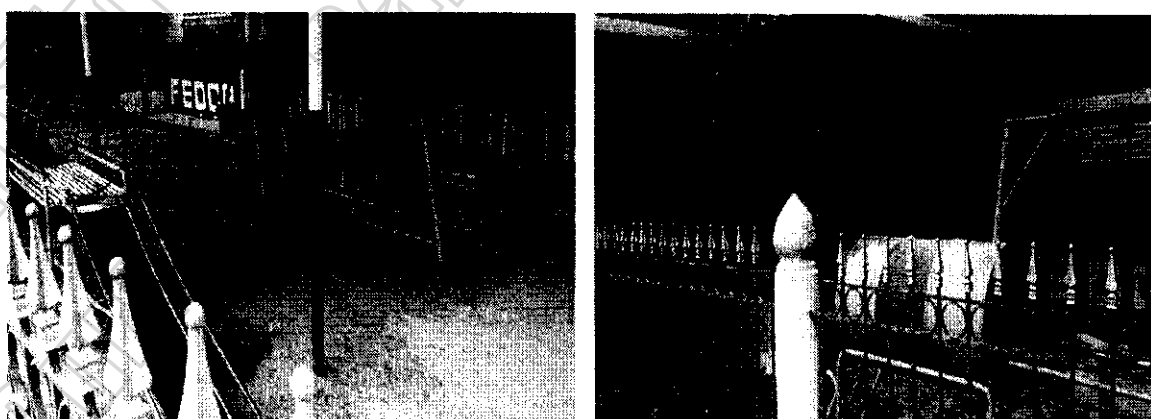
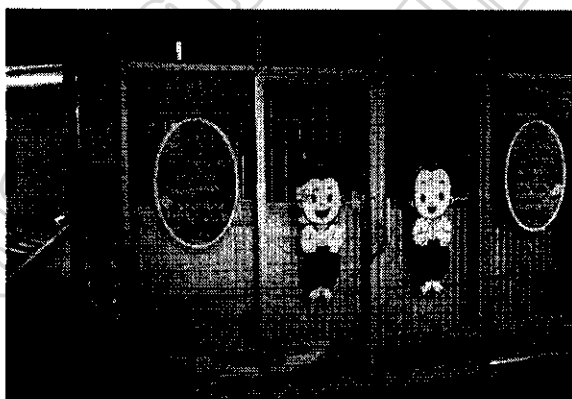
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดถนนหัก สังกัดเทศบาลเมืองนางรอง



4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหัวสะพาน สังกัดเทศบาลเมืองนางรอง



5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าเรไร สังกัดเทศบาลเมืองนางรอง



6. ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านสะเดา องค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา



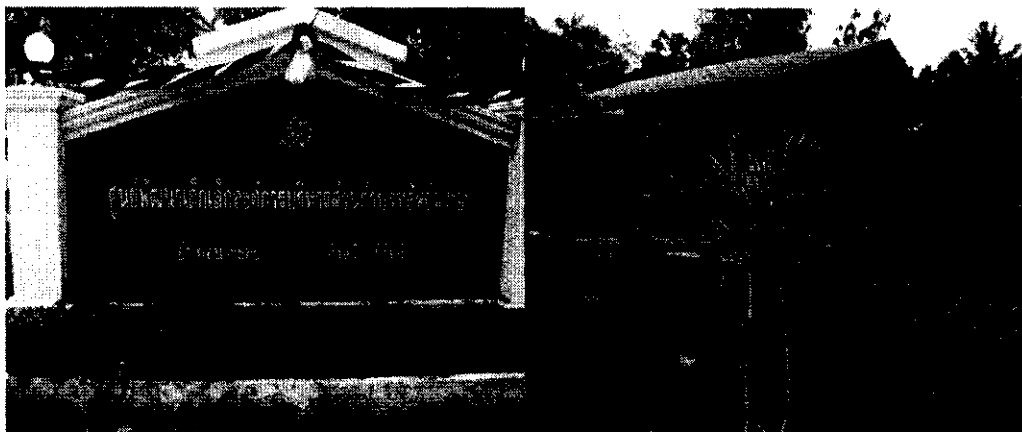
7. ศูนย์พัฒนาเด็กองค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา



8. ศูนย์พัฒนาเด็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร



9. ศูนย์พัฒนาเด็กองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์พระยา



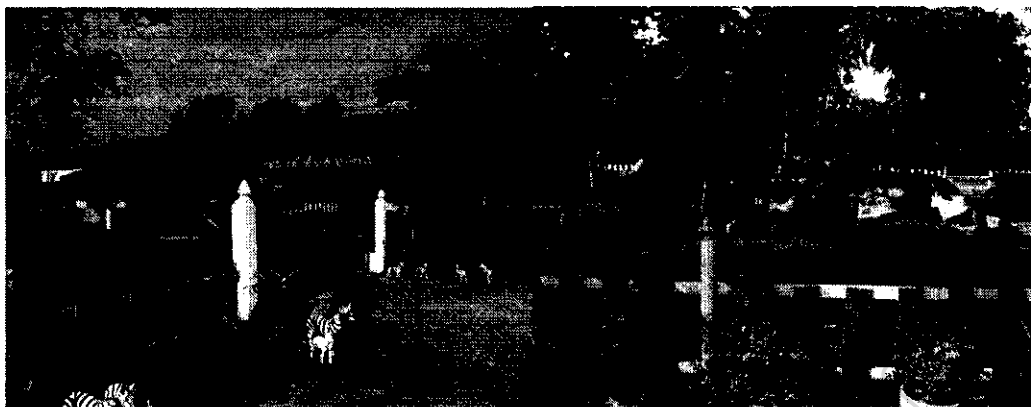
10. ศูนย์พัฒนาเด็กองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง



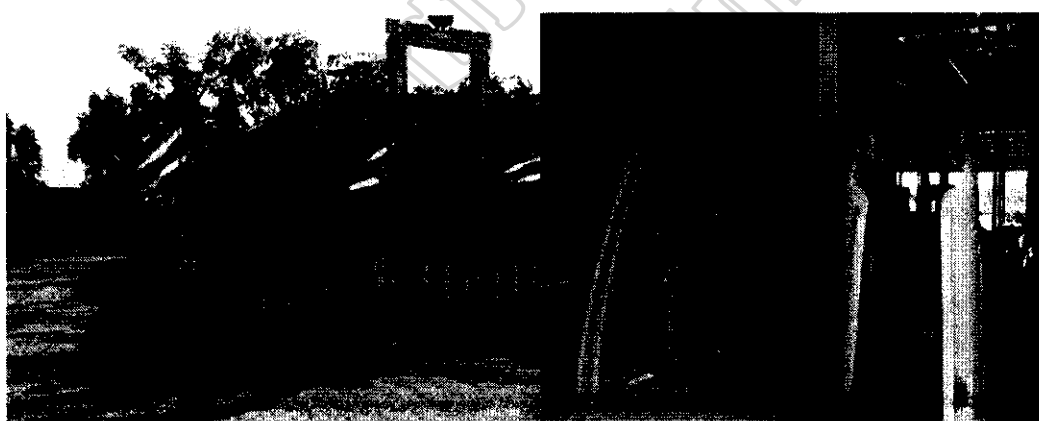
11. ศูนย์พัฒนาเด็กเทศบาลตำบลทุ่งแสงทอง



12. ศูนย์พัฒนาเด็กองค์การบริหารส่วนตำบลหัวถนน



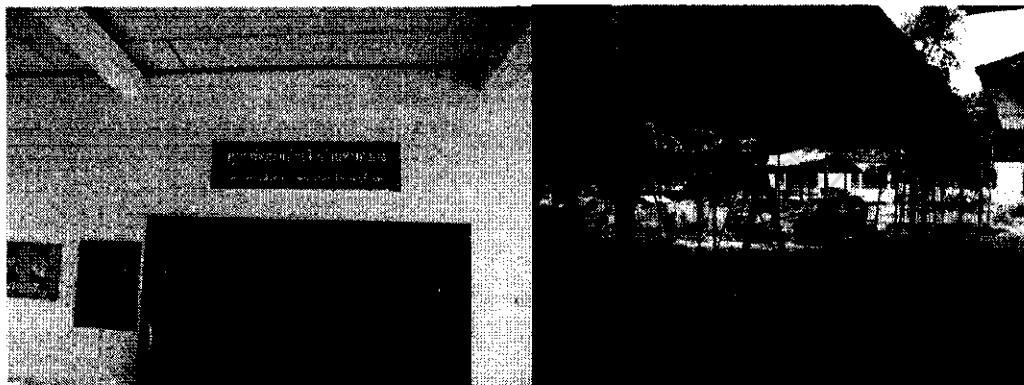
13. ศูนย์พัฒนาเด็กองค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร โยง



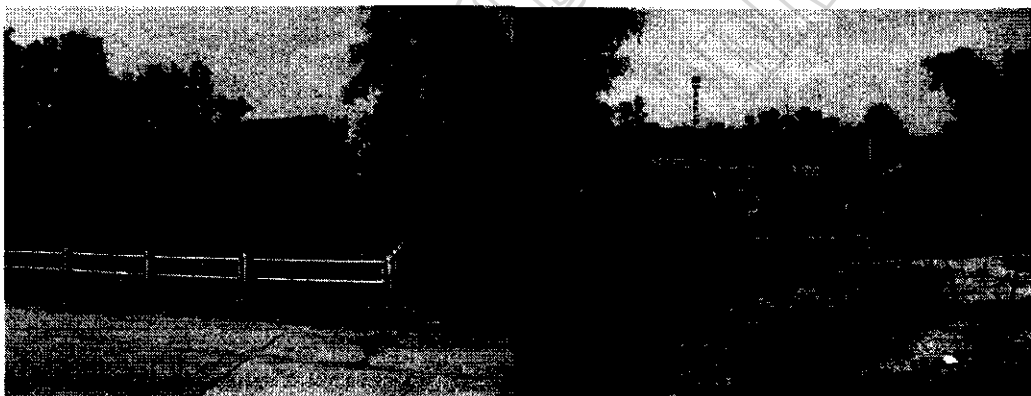
14. ศูนย์พัฒนาเด็กองค์การบริหารส่วนตำบลลำก้านเหลือง



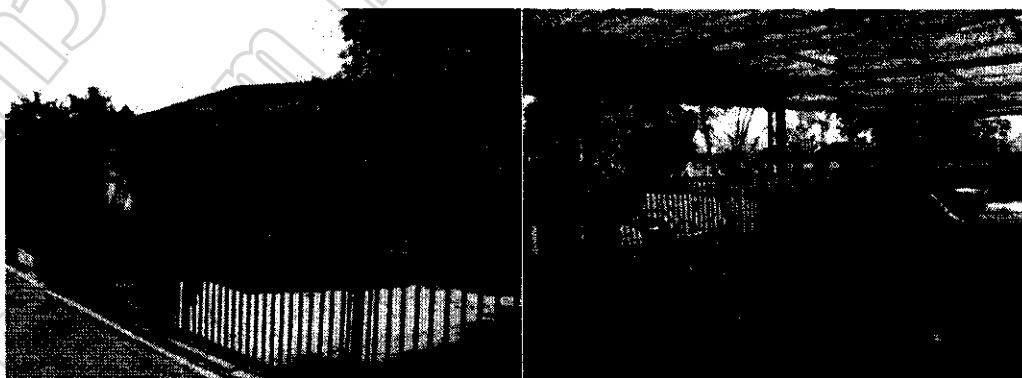
15. ศูนย์พัฒนาเด็กโรงเรียนบ้านหนองกง อาศัยบริหารส่วนตำบลบ้านสิงห์



16. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสิงห์



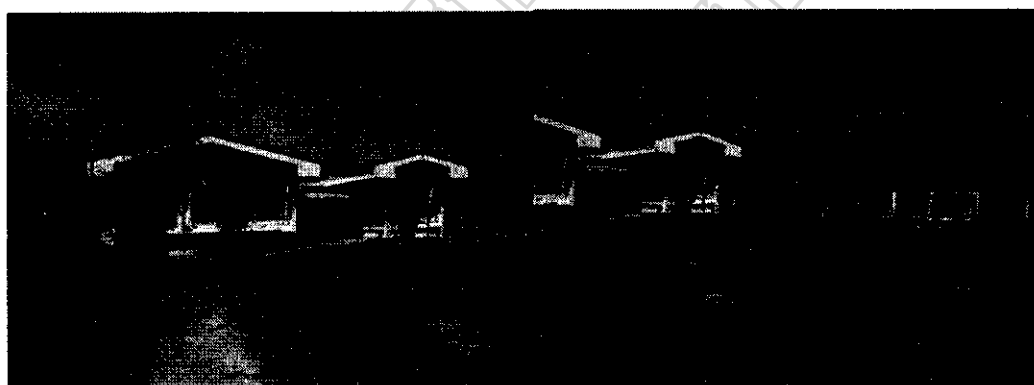
17. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน



18. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนутаเวสน์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกง



19. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกง



20. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านหนองกง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกง



21. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลถนนหัก



22. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน



23. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านหนองจิวหนองไทร



24. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนางรอง



25. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนางรอง



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายประหยัด สวัสดิ์พูน
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 1 กันยายน 2504
สถานที่เกิด	บ้านหนองพลวง ตำบลหนองกง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	76 ถนนพญาคำดิน ตำบลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ 31110
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนทีโอเอวิทยา (เทศบาล 1) 1/1 ถนนงามกมลพัฒนา อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ 31110
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนทีโอเอวิทยา (เทศบาล 1)
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2517 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนบ้านหนองยายพิมพ์ (ไตรคามประชาสรรค์) พ.ศ. 2522 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนนางรอง พ.ศ. 2527 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกภาษาไทย วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ พ.ศ. 2554 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พ.ศ. 2560 ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต (ปร.ค.) สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์