



การดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากรตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

Operation on Personnel Management According to The Performance Standards of Child
Development Center under Local Administrative Organizations in The Area of Mueang
District, Nakhon Ratchasima Province

สายฝน มะลิศรี¹⁾ และ ไพบุณย์ แจ่มพงษ์²⁾

Saifon Malangsri¹⁾ and Paiboon Jeamponk²⁾

¹⁾สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Department of Educational Administration, Faculty of Educational, Suan Sunandha Rajabhat University

²⁾ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และสิ่งแวดล้อม คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Assistant Professo, Department of Educational Administration, Faculty of Educational, Suan Sunandha Rajabhat University

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากรตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ปกครองนักเรียน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2555 จำนวน 460 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของบุคลากร

1.1 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาทางการศึกษาปฐมวัย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 59.52 มีประสบการณ์ในการดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็น 100 เปอร์เซนต์ มีใบประกอบวิชาชีพครู จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29

1.2 ครูผู้ดูแลเด็ก มีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 95.45 มีประสบการณ์ในการดูแลพัฒนาการเด็กปฐมวัยของท้องถิ่นไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็น 100 เปอร์เซนต์ มีใบประกอบวิชาชีพครู จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 95.45

*Corresponding author.

Email address: sai_narong@hotmail.com

1.3 ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ม.6 จำนวน 79 คน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ เป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 36.71 เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 63.29

1.4 พนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นไม่มีในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

2. สภาพการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากร โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากรของครูผู้ดูแลเด็ก รองลงมา คือ สภาพการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากรของปลัดเทศบาล/ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้าส่วนราชการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สภาพการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากรของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3. ผลการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากร โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้ดูแลเด็ก มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน รองลงมา คือ ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ความเข้าใจจิตวิทยา และพัฒนาการเด็ก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพ

คำสำคัญ: ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริหารบุคลากร มาตรฐานการดำเนินงาน

Abstract

This research aimed to study states in operating of personnel management according to the performance standards of child development centers under local administrative organizations in the area of Mueang District, Nakhon Ratchasima Province. Samples were 460 personnel of child development centers consisted of the center head, child caregiver teachers and students parents in child development centers under local administrative organizations in the area of Mueang District, Nakhon Ratchasima Province who did their duties in the academic year of 2012. Questionnaire was used as the research tool for collecting data. Statistical methods were used for analyzing to find frequency, percentage, mean and standard deviation.

The study revealed that:

1. The job specifications of personnel

1.1 The head of child development centers had their educational background not lower than bachelor's degree in early childhood education with 25 persons or 59.52%, had their experiences in management of child development centers at least 3 years with 42 persons or 100%, had their professional teaching license with 27 persons or 64.29%.

1.2 Child caregiver teachers had their educational background not lower than bachelor's degree in education with 21 persons or 95.45%, had their experiences in management of early childhood children development in such local areas at least 3 years with 22 persons or 100%, had their professional teaching license with 21 persons or 95.45%.

1.3 Assistant child caregiver teachers had their educational background not lower than senior high school education with 79 persons or 100%, were general employees with 29 persons or 36.71% and mission-based employees with 50 persons or 63.29%.

1.4 There were no employees who did other duties in child development centers under local administrative organizations in the area of Mueang District, Nakhon Ratchasima Province.

2. The states in operating of personnel management found that there was overall in high level. For consideration in each aspect, it was found that all aspects were in high level. The highest mean was the states in operating of child giver teachers, while the next was the states in operating of municipal clerks/head administrators of subdistrict administrative organization/head of government agency and the lowest mean was the states in operating of child development center head.

3. The operating performances on personnel management, it was found that there was overall in moderate level. For consideration in each aspect, it was found that all items were in moderate level. The highest mean was in the item of child giver teachers and children had good interaction with learners, parents and communities, while the next was in item of child giver teachers had their knowledge and understanding in child psychology and development and the lowest mean was in Item of child development centers chiefs had their virtue, professional conduct and morality.

Keywords: Child Development Center, Personnel Management, Performance Standard

บทนำ

เด็กเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ การพัฒนาประเทศชาติในอนาคต การพัฒนาเด็กให้ได้รับความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา จึงนับเป็นภารกิจสำคัญที่หน่วยงานซึ่งรับผิดชอบจะต้องตระหนัก และให้ความสนใจเพื่อให้การพัฒนาเด็กเป็นไปอย่าง มีคุณภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับวัยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานซึ่งมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาเด็ก ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดก็ตาม ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หรือเมืองพัทยาที่ดีล้วนแต่มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก [1] ผลการประเมินมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ที่พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 499 แห่ง ผ่านเกณฑ์การประเมินเพียง 293 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 58.72 ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน 206 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 41.28 สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการ การศึกษาที่ยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐาน [11] ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ สอนสมจิต [10] ได้ศึกษาปัญหาอุปสรรคและ

ปัจจัยการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านการบริหารด้านบุคลากร ด้านวิชาการด้าน อาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านความสัมพันธ์ กับชุมชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ ปัญหาอุปสรรค เนื่องมาจากองค์การบริหารส่วน ตำบลได้รับโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยไม่มีการเตรียม ความพร้อมให้กับบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทำให้ บุคลากรขาดความรู้และความเข้าใจในการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเคยปฏิบัติงานอย่างไร ก็ยังปฏิบัติอย่างนั้น และ [8] ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานทั่วไป และด้านงบประมาณ

จากเหตุผลดังกล่าวและจากการศึกษา เอกสารที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าส่วนใหญ่ จะเป็นปัญหาด้านการบริหารบุคลากร เพราะเด็กเล็ก ที่เข้ามารับการดูแลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก ดังนั้นจึงควร

ที่จะศึกษาการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากร ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้การจัดการศึกษาระดับ ปฐมวัยที่ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพในการสร้างรากฐาน ชีวิตที่ดีของเด็กที่จะเติบโตเป็นกำลังของชาติต่อไป

คำถามการวิจัย

1. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐานการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นอย่างไร
2. สภาพการดำเนินงานด้านการบริหาร บุคลากร ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็กเป็นอย่างไร
3. ผลการดำเนินงานด้านการบริหาร บุคลากร ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐาน การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานด้าน การบริหารบุคลากร ตามมาตรฐานการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษามลการดำเนินงานด้านการ บริหารบุคลากร ตามมาตรฐานการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากร ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ปกครองนักเรียนในศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอ เมือง จังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2555 โดยเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 42 คน ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 101 คน

และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 2,889 คน ผู้วิจัย ศึกษาจากประชากรหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งหมด จำนวน 42 คน ส่วนครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครองนักเรียนเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งชั้นตามสัดส่วน (ตามหน่วยงานต้นสังกัด) ได้ ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก 80 คน และ ผู้ปกครองนักเรียน 338 คน

2. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบ สอบถาม สร้างขึ้นครอบคลุมกรอบแนวคิดของการ วิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากร ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยแยกแบบสอบถามออกเป็น 3 ชุด คือ แบบสอบถามสำหรับหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษา คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของบุคลากรศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อศึกษา สภาพการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากรของ ครูผู้ดูแลเด็ก ตามสภาพจริง ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบ Likert Scales มี 5 ระดับ [5] แบบสอบถามสำหรับครูผู้ดูแลเด็กและ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษา สภาพการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากรของ นายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดเทศบาล/ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้า ส่วนราชการ และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามสภาพ จริงลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า แบบ Likert Scales มี 5 ระดับ [5]

แบบสอบถามสำหรับผู้ปกครองนักเรียน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาผลการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามสภาพจริง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบ Likert Scales มี 5 ระดับ [5]

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยด้วยตนเองโดยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามจำนวน 2 สัปดาห์และติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองเมื่อครบกำหนด 2 สัปดาห์ ได้แบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 460 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.23 แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของบุคลากร โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากรและผลการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากรตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของบุคลากร ปรากฏผลว่าหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาทางด้านการศึกษาศาสตร์ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 59.52 มีประสบการณ์ในการดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ มีใบประกอบวิชาชีพครู จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29 ครูผู้ดูแลเด็ก มีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 95.45 มีประสบการณ์ในการดูแลพัฒนาการเด็กปฐมวัยของท้องถิ่นไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ มีใบประกอบวิชาชีพครู จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 95.45 ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่า ม.6 จำนวน 79 คน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ เป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 36.71 เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 63.29 พนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นไม่มีในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคลพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำมาตรฐาน หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล มาใช้โดยอนุโลม ซึ่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู ต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือ ทางอื่นที่ ก.ท. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนี้ และต้องมีใบประกอบวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล ดอนชวนชม [4] ที่พบว่าปัญหาด้านการบริหารบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ส่วนความต้องการ ด้านการบริหารบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพบว่าต้องการให้มีการสรรหาคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้งจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาศาสตร์

2. สภาพการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากร ปรากฏผลว่า

2.1 จากข้อค้นพบ สภาพการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากรตามมาตรฐานการดำเนินงานของนายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติมากเมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีการกำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือมีการกำกับนโยบายยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากนายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บริหารสูงสุดที่ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนในพื้นที่โดยการเลือกตั้งเข้ามาเป็นตัวแทน ซึ่งประชาชนต่างคาดหวังในการดำเนินงานและบริหารจัดการให้ท้องถิ่นเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน คุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งนี้ นายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ยังมีบทบาทหน้าที่กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุนงบประมาณด้านบุคลากร สื่อ หนังสือ วัสดุอุปกรณ์ ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็ก พ่อแม่ ผู้ปกครอง สนับสนุนความร่วมมือ เน้นการมีส่วนร่วม และกำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา อินตะเสาร์ [3] ที่พบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรมีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการจัดประชุม อบรม สัมมนาและเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง มีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีแผนการประเมินผลบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2.2 จากข้อค้นพบ สภาพการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากรตามมาตรฐานการดำเนินงานของปลัดเทศบาล/ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้าส่วนราชการ โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีการจัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลงนาม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือมีการนำนโยบาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากปลัดเทศบาล/ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้าส่วนราชการมีบทบาทหน้าที่ต้องนำนโยบายและยุทธศาสตร์ที่นายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสู่การปฏิบัติ

กำหนดโครงสร้างการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บุคลากร สถานที่ตามฐานะการคลังของแต่ละท้องถิ่น ควบคุมการกำกับดูแลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ กำหนดแผน ปฏิบัติการและงบประมาณ ส่งเสริมพัฒนาด้านบุคลากร สื่อ หนังสือ วัสดุอุปกรณ์ และนิเทศติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ ศรีเกาะ [6] ที่พบว่า การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านช่อระกามีการพัฒนาจัดเตรียม สถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งใหม่ให้อยู่ในพื้นที่ซึ่งมีขนาดเหมาะสม มีมาตรการป้องกันความปลอดภัย รวมถึงมีการพัฒนาในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ ในการจัดสรรงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่โดยมากนำไปจัดซื้อหนังสือเรียน อุปกรณ์การเรียน และจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.3 จากข้อค้นพบ สภาพการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากรตามมาตรฐานการดำเนินงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีการวางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีความรับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย แผนงาน และวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ได้แก่ งานบุคลากร และการบริหารจัดการ งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน งานธุรการการเงิน และพัสดุ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา บันเขียว [9] ที่พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย โดยมีการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งด้านบุคลากรและการ

บริหารจัดการ ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านวิชาการและกิจกรรม ตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน ทั้งภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 จากข้อค้นพบ สภาพการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากรตามมาตรฐานการดำเนินงานของครูผู้ดูแลเด็ก โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีการปฏิบัติงานความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้ดูแลเด็กมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาษดิณีเดช จิมน้อย [2] ที่พบว่า โดยภาพรวมการประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลตูมใหญ่ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการดำเนินงานเป็นรายด้านพบว่าด้านบุคลากรมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านวิชาการและด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย และด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน

3. ผลการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากร ปรากฏผลว่าจากข้อค้นพบ ผลการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากรตามมาตรฐานการดำเนินงาน โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้ดูแลเด็กมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนตามมาตรฐานที่เป็นข้อกำหนดเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มีคุณภาพได้มาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณนา ม่วงคราม [7] ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคลากรโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรตรวจสอบคุณสมบัติบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานให้ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่กำหนดเอาไว้ เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีคุณภาพ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการศึกษาปฐมวัยหรือด้านการศึกษอื่น ๆ มีประสบการณ์ในการดูแลเด็ก จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 สภาพการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากร ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านบุคลากรได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร เพื่อเป็นกรอบและแนวทางปฏิบัติให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ทั้งนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรที่รับผิดชอบงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องตระหนัก ให้มีความสำคัญ และปฏิบัติตาม

1.3 ผลการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องคำนึงถึงการบริหารงานบุคลากรเป็นสำคัญ เพราะเมื่อการบริหารงานบุคลากรมีคุณภาพ ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลให้การบริหารงานมีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านบุคลากรตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- [1] กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย**. ม.ป.ท.
- [2] กษิ์เดช จิวน้อย. **การประเมินผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลตูมใหญ่ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์**. รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2550
- [3] จันจิรา อินตะเสาร. **การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่**. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2550
- [4] ธนพล ดอนชวนชม. **แนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกองแขก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่**. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2552.
- [5] บุญเรียง ขจรศิลป์. **ระเบียบวิธีการวิจัย**. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ. 2543.
- [6] ปิยาภรณ์ ศรีเกาะ. **แนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการศึกษากรณีศึกษา : ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านช่อระกา อำเภอบ้านเหลื่อม จังหวัดนครราชสีมา**. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2553.
- [7] พรรณนา ม่วงคราม. **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. 2550.
- [8] ภูวดล ภูอาภรณ์. **ปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2552.
- [9] สุกัญญา ปัญเจเดียว. **การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพวน จังหวัดเชียงราย**. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. 2553.
- [10] สุชาติ สมนวนจิต. **การศึกษาปัญหาอุปสรรคและปัจจัยการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา**. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2547.
- [11] สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา. **รายงานผลการประเมินศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐานการศึกษา (ขั้นพื้นฐาน) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา**. 2551.