



การพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

The Personnel Development of the Child Development Centers under the
Local Government Organization Theong District, Chiang Rai Province

ปริญญา วีระเดชประไพ¹

ดร.ชญาดา วรรณภีระ ดร.รัชพล ศรีธรรม²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ และเพื่อศึกษา
แนวทางการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักวิชาการศึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์-
พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก รวมทั้งสิ้น จำนวน 215 คน และ
กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม และการ
สนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu=2.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.68$)
รองลงมา ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.66$)
ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับน้อย ($\mu=2.33$) และด้าน
การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับน้อย ($\mu=2.26$) ปัญหาการดำเนินงาน
พบว่า ไม่มีการประเมินผล ไม่มีงบประมาณ และไม่มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็น
ระบบ ข้อเสนอแนะ พบว่า ควรจัดทำแผนการยกระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ
ควรพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่เดิมให้ได้ตามมาตรฐาน และได้รับการจัดสรรงบประมาณรวมถึง
การสนับสนุนด้านอื่นๆ อย่างเพียงพอ

¹มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
²ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purpose of this research was to study the problem of the staff , suggestion, and the guideline of the child development center under the local government organizations, Thoeng District. Population, included administrators local organizations permanent local scholars study ,Chairman of the administrative Board of the child development center ,the child care teacher and assistant teachers in children totally 215 people and a group of professionals, 9 people were participated in from group discussion. Data query tool and focus groups were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. It was found that the shaft development of the child development center was generally low level ($\mu=2.49$) and the sort the mean from high to low, development plan was in medium level ($\mu=2.68$), the implementation of the development plan was in the medium ($\mu=2.66$) the need for staff development was low level ($\mu=2.33$), and evaluation was the low level ($\mu=2.26$).

Problems in the operation, it was found that no budget, no evaluation and development planning of personnel systematically. The suggestions showed that should plan to raise the child development center for quality The existing personnel should be developed to meet the standard with bidet allocation and often kinds of support.

Keywords : Personnel Development, Child Development Center, Local Organization

บทนำ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขตอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย มีทั้งสิ้นจำนวน 42 ศูนย์ โดยมีครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 101 คน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล



จำนวน 7 แห่ง สังกัดเทศบาล 5 แห่ง จากรายงานการประชุมชมรมครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เขตอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ประจำเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2556 วันที่ 31 พฤษภาคม 2556 เวลา 13.00 น.- 15.30 น. ณ ห้องประชุมอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย พบว่าที่ผ่านมา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยส่วนใหญ่ไม่มีความสมัครใจเข้ารับการอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กไม่สนใจศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถจากที่มีอยู่เดิม ทั้งเหตุผลเรื่องด้านการเดินทาง งบประมาณ และตัวของผู้ดูแลเด็กเองที่ขาดความสนใจ รวมทั้งขาดการติดตามและประเมินผลการพัฒนาสะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานต้นสังกัดยังมีได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร ซึ่งหากยังไม่มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและเร่งด่วนแล้ว จะไม่สามารถพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีคุณภาพการศึกษาได้ (รายงานการประชุมครูผู้ดูแลเด็กอำเภอเทิง. 2556)

จากปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย มีวิธีการศึกษาดังนี้ เครื่องมือรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด



องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ตอนที่ 3 ข้อเสนอความคิดเห็น ปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย และการจัดสนทนา กลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ 1) วิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง และวุฒิสูงสุดทางการศึกษา โดยใช้ความถี่และ ค่าร้อยละ 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากร ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เป็น รายด้านและโดยรวม แล้วนำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผล 3) นำผลการวิเคราะห์ ข้อมูลข้อเสนอแนะมาตั้งเป็นประเด็นเพื่อหาแนวทางการพัฒนาจากการจัดสนทนากลุ่ม 4) จัดสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรและนำข้อมูลมาสรุปและอธิบายผล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักวิชาการศึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก รวมทั้งสิ้น จำนวน 215 คน และผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 9 คน

เครื่องมือการวิจัย

1. เครื่องมือรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามสภาพ ปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ซึ่งมีเนื้อหาและรูปแบบ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากร ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอความคิดเห็นปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและข้อเสนอแนะ การพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย



การศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จากแบบสอบถามสภาพปัญหา และข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย แล้วตั้งเป็นประเด็นในการจัดสนทนากลุ่ม เพื่อหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร ทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบสอบถามปลายเปิด

2.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือและปรับแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) และแบบสอบถามปลายเปิด

2.3 ศึกษาความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบเพื่อทำนियามศัพท์ในการวิจัย และนํานियามเชิงปฏิบัติการมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

2.4 นำแบบสอบถามฉบับร่าง ที่จัดทำขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบแก้ไขให้มีความตรงและความสมบูรณ์ของเนื้อหา รวมทั้งการใช้ภาษาที่เหมาะสม

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำแบบสอบถามไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Item-Objective Congruence (IOC) โดยพิจารณาข้อที่มีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 เป็นต้นไป

2.6 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เมื่อปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

2.7 นำแบบสอบถามที่จัดทำสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับประชากรที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักวิชาการศึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

2.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธี Cronbach & Alpha coefficient ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น 0.88



2.9 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อเตรียมส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ ถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากหน่วยงานต้นสังกัดถึงหน่วยงานกลุ่มประชากรในการวิจัย
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ
5. จำแนกแบบสอบถามโดยการคัดแยกฉบับตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแล้วนำคะแนนที่ได้จัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้จะประมวลผลในการหาค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์เนื้อหา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพทั่วไปของประชากร จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ เสนอในรูปแบบตาราง
2. วิเคราะห์สภาพ ปัญหา และข้อเสนอแนะสภาพการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เป็นรายด้านและโดยรวม เสนอในรูปแบบตารางแล้วนำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผลดังนี้ การแปลผลของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ประเมินค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545:103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 แปลความหมายว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 แปลความหมายว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 แปลความหมายว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 แปลความหมายว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 แปลความหมายว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด



3. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปและอธิบายผลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะสภาพการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยการแจกแจงความถี่และเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยและเขียนบรรยายความเรียง

4. การสนทนากลุ่ม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเขียนบรรยายสรุปผลการสนทนา เพื่อจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

สรุปผลการวิจัย

1) ผลการศึกษาเชิงปริมาณ

สภาพการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu=2.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.68$) รองลงมา ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.66$) ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับน้อย ($\mu=2.33$) และด้านการประเมินผลการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับน้อย ($\mu=2.26$)

ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu=2.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การใช้ข้อมูลพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของแต่ละบุคคลเพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับน้อย ($\mu=2.47$) รองลงมา การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับน้อย ($\mu=2.36$) การแก้ไขปัญหาพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับน้อย ($\mu=2.35$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายคือ การกำหนดความต้องการในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับน้อย ($\mu=2.13$)

ด้านการวางแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.03$) รองลงมา การวางแผนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง



อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.73$) การวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.69$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายคือ การกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.53$)

ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.76$) รองลงมาคือ บุคลากรเข้าใจบทบาทการมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.75$) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.71$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายคือ การเชิญวิทยากรที่มีความรู้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับน้อย ($\mu=2.42$)

ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu=2.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุงพัฒนางานบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับน้อย ($\mu=2.47$) รองลงมา การปฏิบัติงานที่นำไปสู่มาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร อยู่ในระดับน้อย ($\mu=2.37$) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อยู่ในระดับน้อย ($\mu=2.32$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ การวัดผลก่อนการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับน้อย ($\mu=2.04$)

ปัญหาและข้อเสนอนั้นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ดังนี้

ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ปัญหาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ไม่มีงบประมาณในการจัดอบรม รองลงมาหน่วยงานท้องถิ่นไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรไม่สนใจในการพัฒนาตนเอง และขาดความเข้าใจในความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ควรจัดทำแผนการยกระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ รองลงมาควรกำหนดกรอบในการพัฒนาบุคลากร/อบรม สัมมนา และท้องถิ่นควรเพิ่มงบประมาณสนับสนุนตามลำดับ



ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร ปัญหาคือ ไม่มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ข้อเสนอแนะ คือ ควรพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่เดิมให้ได้มาตรฐาน

ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร ปัญหาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือไม่มีแผนการพัฒนาบุคลากรเพราะขาดงบประมาณ และขาดการดำเนินการที่ต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ คือ กรมส่งเสริมควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม และบุคลากรทุกคนควรให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ปัญหาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ไม่มีการประเมินผล รองลงมา การดำเนินการไม่บรรลุวัตถุประสงค์ และการประเมินผลขัดกับสภาพความเป็นจริง ตามลำดับ ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการติดตามการรายงานผลที่ชัดเจน

2) ผลการสนทนากลุ่ม

แนวทางการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย มีดังนี้

ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร แนวทาง คือ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการ โดยกำหนดอัตราส่วนของบุคลากรและเด็กให้สอดคล้องกับมาตรฐานของกรมส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากร แสดงผลงานต่อสาธารณชนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร แนวทาง คือ ส่งเสริมบุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง ให้บุคลากรเข้าใจเทคนิค การจัดการเรียนรู้ มีความตระหนักที่จะพัฒนาตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพ กำหนดกรอบนโยบาย บทบาท แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อความจำเป็นในการพัฒนาเด็กในแต่ละห้วงเวลา

ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร แนวทาง คือ จัดศึกษาดูงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ และนำมาเป็นแนวทางในการบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร แนวทาง คือ นักวิชาการศึกษาคณะกรรมการให้คำแนะนำด้านการจัดการเรียนการสอนให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กพัฒนาศักยภาพของตนเอง พัฒนาศักยภาพการสอนให้ตรงตามความต้องการของเด็กเล็กแต่ละบุคคล ประเมินคุณภาพการทำงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



ส่งเสริมให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความตื่นตัวในการทำงานอยู่เสมอ กระตุ้นให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพัฒนาความรู้ที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง ศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมจากการศึกษาพฤติกรรมของเด็กในแต่ละระดับชั้น บุคลากรพัฒนาสื่อนวัตกรรมทางการศึกษาของตน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานต้นสังกัดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังไม่มีนโยบายหรือแผนการจัดการศึกษาที่ชัดเจน ตลอดจนผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีประสบการณ์การทำงานด้านการจัดการศึกษาน้อย และไม่มี การติดตามประเมินผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นรูปธรรม ระเบียบ การบริหารงานบุคคลยังไม่ชัดเจน ขาดความเข้าใจในความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ขาดการสนับสนุนบุคลากรให้การอบรม สัมมนาต่างๆ รวมทั้งบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและขาดทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ วีระ พลรักษา (2542, อ้างใน ธนพล ดอนชวนชม, 2552 : 129) เรื่อง แนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกองแขก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ประสบปัญหาด้านบุคลากร กล่าวคือ คณะกรรมการบริหารศูนย์ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน และส่วนใหญ่ขาด ลักษณะการทำงานเป็นทีม ผู้ดูแลเด็กขาดประสบการณ์และทักษะในการทำงานสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ สิริลักษณ์ ทองลิม (2553 : 112) เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากร ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี พบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ การเพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการจัดอบรมให้ ความรู้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงาน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับน้อย ซึ่งพบว่าการใช้ข้อมูลพัฒนาบุคลากรของแต่ละบุคคลเพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และการกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศราวุธ จำรัสภูมิ (2554 : ระบบออนไลน์) เรื่องการศึกษาการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอห้วยคต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่าจำเป็นจะต้องมีการสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการกำหนดรูปแบบและกิจกรรมที่ส่งเสริมบุคลากรครูในโรงเรียนได้มีโอกาสในการร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ ติดต่อประสานงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นต่างๆ ร่วมกัน เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพการจัดการศึกษาเพิ่มขึ้นตามหลักเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพบว่าการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การวางแผนการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง การควบคุมการปฏิบัติตามแผนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนพล ดอนชวนชม (2552:126) เรื่อง แนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกองแขก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาด้านการวางแผนคือ งบประมาณไม่เพียงพอได้รับงบประมาณล่าช้า ผู้บริหารศูนย์ขาดทักษะการวางแผนที่ดี ไม่มีรูปแบบการดำเนินงานของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดที่แน่นอน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิภาพร อินนาคกุล (2553 : 98) เรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า ควรสำรวจปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาและประมวลข้อมูลเพื่อนำมาสู่การพัฒนาแบบการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ โดยศึกษาแนวทางจากผลงานทางวิชาการและงานวิจัยใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร

ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งพบว่า การประสานงานในการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง บุคลากรเข้าใจบทบาทการมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง และการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มณฑนา ทริกจันทร์ (2551 : 104) เรื่องปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารตำบล จังหวัดปทุมธานี



พบว่า ปัญหาทางด้านความรู้ ความเข้าใจองค์การบริหารส่วนตำบลมีความตระหนักในภาวะบทบาทต่อการดำเนินการจัดการศึกษา แต่มีข้อจำกัด มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเชี่ยวชาญด้านการศึกษาและงบประมาณน้อยไม่เพียงพอ ในส่วนของการสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ยังไม่ได้ดำเนินการงานจริงจัง ในส่วนของศักยภาพหรือความพร้อมเพียงพอ เนื่องจากขาดความรู้ในเรื่องการบริหารการศึกษาขาดงบประมาณบุคลากรแต่จะสามารถทำได้ถ้าได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐบาลกลาง

ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ซึ่งพบว่าการนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุงพัฒนางานบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การปฏิบัติงานที่นำไปสู่มาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านบุคลากร การติดตามผลการพัฒนาบุคลากรหลังได้รับการพัฒนา และการวัดผลก่อนการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิติพร อินทรสิทธิ์ (2545, อ้างใน จิตติรัตน์ แห่ย์งบุตดา, 2554 : 57) เรื่อง การบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเองนั้น นับว่ายังมีความรู้ ความชำนาญในการจัดการศึกษาค่อนข้างน้อย ไม่มีนโยบายหรือแนวการจัดการศึกษาที่วางไว้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาเลย และที่สำคัญผู้บริหาร ตลอดจนสมาชิกขององค์การบริหารส่วนตำบลยังมีความรู้ในเรื่องการจัดการศึกษาน้อยมาก การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แต่เป็นเพียงการติดตามผลการปฏิบัติงานและออกเยี่ยมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเท่านั้น ไม่เคยได้รับการนิเทศและคำแนะนำจากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย และไม่มี การติดตามประเมินประเมินผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นรูปธรรม การบริหารงานด้านบุคลากรยังมีปัญหาเนื่องจากครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กที่ได้รับการถ่ายโอนจากกรมการศาสนา ระเบียบการบริหารงานบุคคลยังไม่ชัดเจน

ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

โดยปัญหาการดำเนินงาน คือ ไม่มีงบประมาณในการจัดอบรม ไม่มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ไม่มีแผนการพัฒนาบุคลากรเพราะขาดงบประมาณและไม่มี การประเมินผล ทั้งนี้เนื่องจาก หรือเป็นเพราะว่าผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนด้านการศึกษาเท่าที่ควร จึงขาดการวางแผนสนับสนุนด้านการอบรมบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งบุคลากรขาดความกระตือรือร้นใน



การพัฒนาศักยภาพของตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิพัฒน์ หมดเต็ม (2555:68) เรื่อง แนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะกลาง อำเภอกะลันตา จังหวัดกระบี่ ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะกลางตามเกณฑ์มาตรฐาน 6 ด้าน พบว่า ด้านบุคลากร ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และขาดทักษะในการปฏิบัติหน้าที่และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระ พลรักษา (2542, อ้างใน ธนพล ดอนชวนชม 2552:129) เรื่อง สภาพปัญหาและความต้องการการจัดการศึกษาของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกรมการพัฒนารวมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ประสบปัญหาด้านบุคลากร กล่าวคือ คณะกรรมการบริหารศูนย์ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน และส่วนใหญ่ขาดลักษณะการทำงานเป็นทีมผู้ดูแลเด็กขาดประสบการณ์ และทักษะในการแนวทางการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอกะลันตา จังหวัดเชียงราย ในด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร แนวทาง คือ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการ โดยกำหนดอัตราส่วนของบุคลากรและเด็กให้สอดคล้องกับมาตรฐานของกรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากร แสดงผลงานต่อสาธารณชนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร แนวทาง คือ ส่งเสริมบุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง ให้บุคลากรเข้าใจเทคนิคการจัดการเรียนรู้ มีความตระหนักที่จะพัฒนาตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพ กำหนดกรอบนโยบาย บทบาท แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อความจำเป็นในการพัฒนาเด็กในแต่ละช่วงเวลา ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร แนวทาง คือ จัดศึกษาดูงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ และนำมาเป็นแนวทางในการบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร แนวทาง คือ นักวิชาการศึกษา คณะกรรมการให้คำแนะนำด้านการจัดการเรียนการสอนให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กพัฒนาศักยภาพของตนเองพัฒนาศักยภาพการสอนให้ตรงตามความต้องการของเด็กเล็กแต่ละบุคคล ประเมินคุณภาพการทำงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งเสริมให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความตื่นตัวในการทำงานอยู่เสมอ กระตุ้นให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพัฒนาความรู้ที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง ศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมจากการศึกษาพฤติกรรมของเด็กในแต่ละระดับชั้นบุคลากรพัฒนาสื่อนวัตกรรมทางการศึกษาของตน



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับน้อย และด้านดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับน้อย

ดังนั้นจึงควรปรับปรุงหรือพัฒนา โดยดำเนินการดังนี้

1.1 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เข้ารับการพัฒนาอบรม สัมมนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันโดยใช้มาตรฐานศูนย์เด็กเล็ก คุณภาพ มาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด ควรจัดสรรเงินงบประมาณสำหรับสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการด้านพัฒนาบุคลากรและการจัดการเรียนการสอนตามวัย

1.3 สำนักงานท้องถิ่นอำเภอ ควรจัดทำและประสานแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อวางแผนในการพัฒนาบุคลากรและกระตุ้นความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.4 ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีนโยบายการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ชัดเจน และให้การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ให้เข้ารับการอบรม สัมมนา อบรมเชิงปฏิบัติการ และศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ

1.5 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทของศูนย์พัฒนา เด็กเล็กโดยศึกษาแนวทางจากผลงานทางวิชาการและงานวิจัย เพื่อกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร

1.6 คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรสนับสนุนบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเรื่องการประเมินคุณภาพ การนิเทศติดตามผลการงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่องและจริงจัง



1.7 ครูผู้ดูแลเด็ก ควรกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับตนเองอย่างต่อเนื่อง ศึกษาเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพิ่มเติม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเรื่อง ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาให้ตรงตามมาตรฐานดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 ควรวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการวางแผนบริหารการดำเนินงานด้านการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.3 ควรวิจัยเรื่อง แนวทางการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งชาติ

2.4 ควรวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

จิตติรัตน์ แห่ย์บุตดา การบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น. ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2556, สืบค้นจาก programevaluation.kku.ac.th/publish/details/8906?

ชมรมครูผู้ดูแลเด็กอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย. (31 พฤษภาคม 2556). รายงานการประชุมครูผู้ดูแลเด็กอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย.

ธนพล ดอนชวนชม. (2552). แนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนตำบลกองแขก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นิภาภรณ์ อินนาकुล. (2553). การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พิพัฒน์ หมาดเส็ม. (2555). แนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนตำบลเกาะกลาง อำเภอเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองมหาวิทยาลัยของแก่น.



- มณฑนา หริกจันทร์. (2550). ปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารตำบล จังหวัดปทุมธานี.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สิริลักษณ์ ทองลิ้ม. (2553). แนวทางการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี.
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศราวุธ จำรัสภูมิ. (2554). การศึกษาการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนประถมศึกษา
อำเภอห้วยคต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2.
ค้นเมื่อ 30 กรกฎาคม 2556, จาก http://www.edu.chula.ac.th/ojed/th/vol1_2555_full.asp.