

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ซึ่งออกตามความในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติอำนาจและหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หรือเมืองพัทยา รับผิดชอบการจัดการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ซึ่งรวมถึงการจัดการศึกษาด้วย และได้กำหนดให้การศึกษาปฐมวัย หรือก่อนประถมศึกษา เป็นหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดทำ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุก ๆ ด้าน ทั้งในด้านงานบุคลากรและการบริหารจัดการ งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน เพื่อเป็นการกระจายโอกาสให้ประชาชน ผู้ปกครอง ได้รับบริการเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กปฐมวัยอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2549 : 8)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะที่เป็นหน่วยงานซึ่งมีภารกิจอย่างหนึ่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นส่วนที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุก ๆ ด้าน โดยมีคณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนการศึกษาและนักวิชาการศึกษา เป็นผู้ควบคุมดูแลงานดังกล่าว

จากรายงานสรุปผลการเสวนาและนิทรรศการการจัดการศึกษาท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2550 : 47) พบว่า ปัจจุบันบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประมาณ 400,000 คน จากจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น 7,800 กว่าองค์กร เมื่อวิเคราะห์ด้านคุณวุฒิของบุคลากรส่วนท้องถิ่นแล้ว พบว่ายังมีจุดด้อยในด้านคุณวุฒิอยู่ 2 ประการ คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณร้อยละ 72 เป็นผู้ที่มิคุณวุฒิหรือมิวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรบางส่วนมีวุฒิการศึกษาที่ไม่สามารถที่จะเรียนต่อในระดับปริญญาตรีได้ เนื่องจากฐานวุฒิการศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือมีวุฒิ

การศึกษาต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ซึ่งคงต้องยอมรับว่าวิชาความรู้ คุณวุฒิ เป็นตัวชี้วัดตัวหนึ่งถึงประสิทธิภาพของคน ดังนั้นจึงถือเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา มีจำนวนทั้งสิ้นรวม 20 ศูนย์ มีผู้ดูแลเด็กรวมจำนวน 83 คน โดยมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตั้งอยู่ในตำบลต่าง ๆ จำนวน 5 ตำบล ได้แก่ ตำบลควนรู จำนวน 3 ศูนย์ มีผู้ดูแลเด็ก จำนวน 12 คน ตำบลคูหาใต้ จำนวน 1 ศูนย์ มีผู้ดูแลเด็ก จำนวน 2 คน ตำบลกำแพงเพชร จำนวน 6 ศูนย์ มีผู้ดูแลเด็ก จำนวน 27 คน ตำบลท่าชะมวง จำนวน 6 ศูนย์ มีผู้ดูแลเด็ก จำนวน 20 คน และตำบลเขาพระ จำนวน 4 ศูนย์ มีผู้ดูแลเด็ก จำนวน 22 คน

คณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนการศึกษาและนักวิชาการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีศักยภาพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเพื่อก่อให้เกิดจิตสำนึกและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยได้กำหนดยุทธวิธีในการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทักษะการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบายการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ, 2551:13-16) มาพัฒนาและจัดกิจกรรมเพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 กิจกรรม ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ และการทัศนศึกษาดูงาน

ในการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็ยังมีปัญหาอยู่หลายประการด้วยกัน ดังจะเห็นได้จากการสำรวจข้อมูลด้านบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในอำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ตามแบบสำรวจข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2550 (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด, 2550) พบว่า ผู้ดูแลเด็กที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี วิชาเอกปฐมวัยหรืออนุบาลศึกษา มีจำนวน 14 คน จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ จำนวน 25 คน และมีผู้ที่ยังไม่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 44 คน จะเห็นว่าผู้ดูแลเด็กที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรียังมีอยู่ค่อนข้างมาก และสำหรับผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีบางคน ก็จบปริญญาตรีทางการศึกษาสาขาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกปฐมวัยหรืออนุบาลศึกษา ซึ่งไม่ตรงกับตำแหน่งงาน ผู้ดูแลเด็กบางคนมีประสบการณ์ในการทำงานไม่ถึง 2 ปี ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้และการปฏิบัติงานในหน้าที่ จึงมีความจำเป็น

อย่างไรที่จะต้องเร่งพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวผู้ดูแลเด็กเองและต่อองค์กรหรือหน่วยงานนั้น

จากแบบรายงานผลการประเมินศูนย์เด็กเล็กก่อนอายุ 5 ปีงบประมาณ 2551 (สำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตนภูมิ, 2551) โดยคณะกรรมการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กก่อนอายุอำเภอรัตนภูมิ ผลการประเมินด้านบุคลากร ข้อ 25 ผู้ดูแลเด็ก ร้อยละ 50 ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการเลี้ยงดูเด็ก พบว่า ยังมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์ด้านการอบรมเกี่ยวกับการเลี้ยงดูเด็ก จำนวน 2 ศูนย์ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบนควน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองแก้ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ประสบผลสำเร็จ

และจากการศึกษาข้อมูลสภาพปัญหาด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา (องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ, 2551:6-7) ได้มีประเด็นปัญหาในด้านต่าง ๆ ซึ่งได้ระบุไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมระยะ 3 ปี พ.ศ.2551-2553 ดังนี้ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรมีจำนวนจำกัด จึงไม่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพอย่างเพียงพอ บุคลากรมีวุฒิการศึกษาที่ไม่ตรงกับตำแหน่งงาน บุคลากรขาดความรู้และไม่มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และไม่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ ประกอบกับทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งยังไม่ได้ทำการศึกษาวิจัย หรือประเมินผลการดำเนินงานการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและจริงจัง ตลอดจนการพัฒนาแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรยังคงเป็นลักษณะการอาศัยแนวทางของการดำเนินการในปีที่ผ่านมา ทำให้ขาดการพัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพของแต่ละองค์กร ดังนั้น หากบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้รับการพัฒนาอย่างถูกวิธี และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาปรับปรุงตนเอง มีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ และทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการ และเทคโนโลยี รวมถึงการจัดประสบการณ์เตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัยทุกด้านไปพร้อม ๆ กัน จะช่วยให้เด็กได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา มีทักษะพื้นฐานในเบื้องต้นเพื่อการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่มีความจำเป็น เพราะไม่เพียงแต่จะทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานแล้ว ยังส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายอีกด้วย ดังจะเห็นได้จากแนวคิดของ อุทัย หิรัญโต (2535:108 อ้างถึงใน สมุห์ สาคร, 2549:2) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ถึงแม้จะได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาอยู่ในองค์กรแล้วก็ตาม แต่เมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไปทำให้ต้องมีการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ทันกับความเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นขั้นตอนหนึ่งของ

การบริหารงานบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้เกิดการพัฒนาด้านข้อมูล ข่าวสาร ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม หน่วยงานต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และพนัส หันนาคินทร์ (2530:132 อ้างถึงใน วินัย ทองรัตน์, 2540:3) ได้ให้ความเห็นว่า ในหน่วยงานทุกประเภทแม้บุคลากรจะมีความชำนาญในการปฏิบัติงานเพียงใดก็ตาม แต่เมื่อเวลาผ่านไปยาวนาน เทคโนโลยี ระเบียบกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นสาเหตุที่จะทำให้ความรู้ความชำนาญนั้นล้าสมัยไป และยังองค์กรหรือหน่วยงานมีความเจริญเติบโต ลักษณะงานมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

จากปัญหาและแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและแนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัศมิ์ จังหวัดสงขลา ในด้านการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ และการทัศนศึกษาดูงาน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร และใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

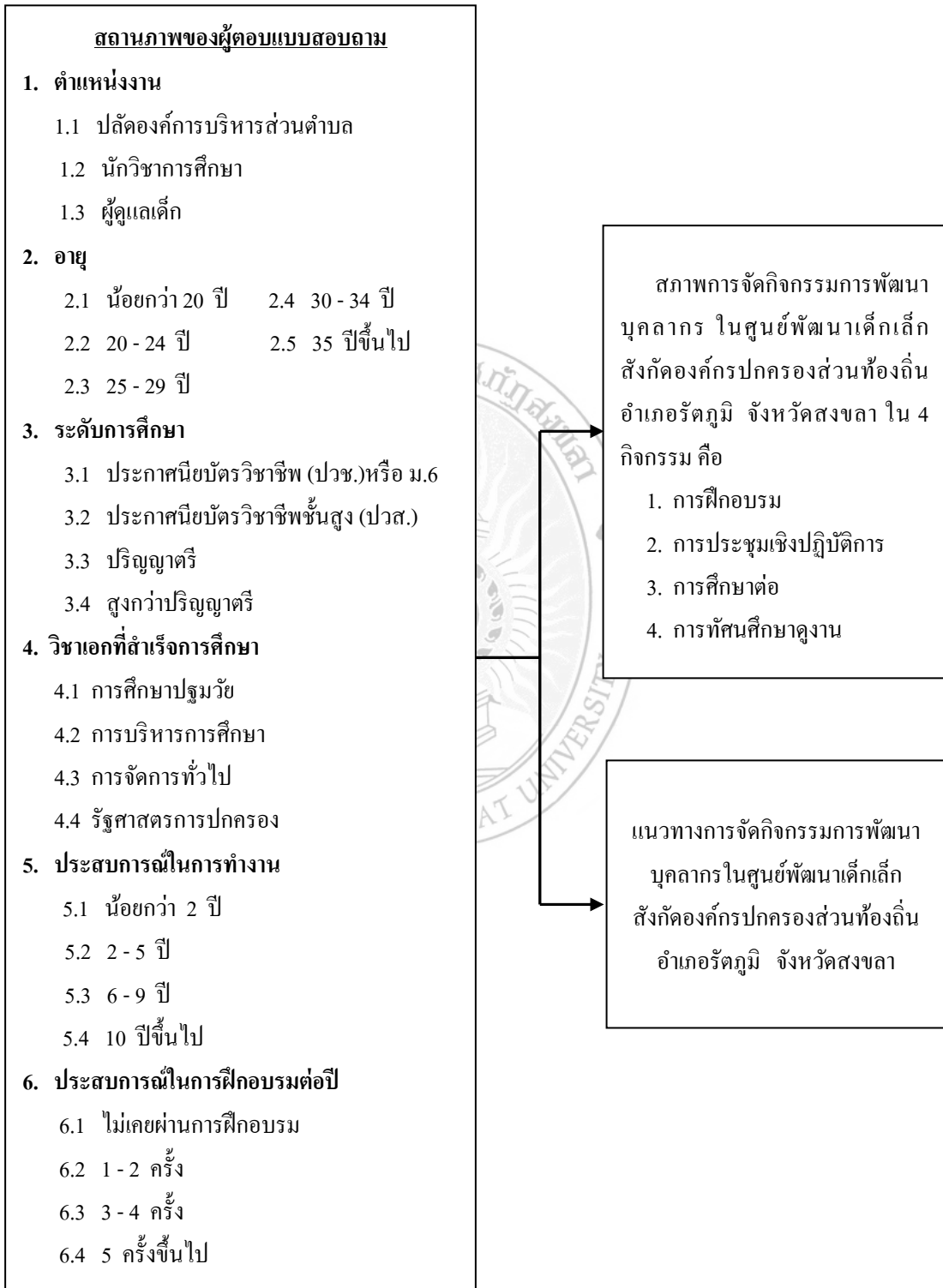
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัศมิ์ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัศมิ์ จังหวัดสงขลา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัศมิ์ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยแบ่งตามลำดับขั้นตอนของการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มุ่งศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2551 ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวโยบายการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 กิจกรรม คือ

- 1.1 การฝึกอบรม
- 1.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 1.3 การศึกษาต่อ
- 1.4 การทำศนศึกษาดูงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 7 คน นักวิชาการศึกษา จำนวน 7 คน และผู้ดูแลเด็ก จำนวน 83 คน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2551 รวมทั้งสิ้นจำนวน 97 คน โดยศึกษาจากประชากร

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ได้แก่ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกได้ ดังนี้

3.1 ตำแหน่งงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 3.1.1 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3.1.2 นักวิชาการศึกษา
- 3.1.3 ผู้ดูแลเด็ก

3.2 อายุ แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ

3.2.1 น้อยกว่า 20 ปี

3.2.2 20 - 24 ปี

3.2.3 25 - 29 ปี

3.2.4 30 - 34 ปี

3.2.5 35 ปี ขึ้นไป

3.3 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

3.3.1 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือ ม.6

3.3.2 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

3.3.3 ปริญญาตรี

3.3.4 สูงกว่าปริญญาตรี

3.4 วิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา

3.4.1 การศึกษาปฐมวัย

3.4.2 การบริหารการศึกษา

3.4.3 การจัดการทั่วไป

3.4.4 รัฐศาสตร์การปกครอง

3.5 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

3.5.1 น้อยกว่า 2 ปี

3.5.2 2 - 5 ปี

3.5.3 6 - 9 ปี

3.5.4 10 ปีขึ้นไป

3.6 ประสบการณ์ในการฝึกอบรมต่อปี แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

3.6.1 ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม

3.6.2 1 - 2 ครั้ง

3.6.3 3 - 4 ครั้ง

3.6.4 5 ครั้งขึ้นไป

สภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2551 ตามแนวทางการพัฒนาคณากรขององค์การบริหารส่วนตำบลและแนวนโยบายการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 กิจกรรม คือ

1. การฝึกอบรม
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การศึกษาต่อ
4. การทัศนศึกษาดูงาน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยในขั้นตอนที่ 2 มุ่งศึกษาแนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ใน 4 กิจกรรม คือ

- 1.1 การฝึกอบรม
- 1.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 1.3 การศึกษาต่อ
- 1.4 การทัศนศึกษาดูงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักวิชาการศึกษา และผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 20 ศูนย์ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2551 รวมทั้งสิ้นจำนวน 97 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 คน นักวิชาการศึกษา จำนวน 5 คน และผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 5 คน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2551 รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **บุคลากร** หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2551

2. **ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งปลัดหรือรักษาการในตำแหน่ง ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา

3. **นักวิชาการศึกษา** หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา หรือผู้ที่ปฏิบัติงานหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา

4. **ผู้ดูแลเด็ก** หมายถึง พนักงานจ้างทั่วไปหรือพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา

5. **กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร** หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้เพื่อมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้สามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเลือกใช้วิธีการที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา คือ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ และการทัศนศึกษาดูงาน

5.1 **การฝึกอบรม** หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ ของบุคลากรให้มีมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพให้ได้คุณภาพตามที่ต้องการ ได้แก่ การให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความสมัครใจ การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ

5.2 **การประชุมเชิงปฏิบัติการ** หมายถึง การให้บุคลากรได้พบปะ พูดคุย อภิปรายปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นระหว่างผู้เข้าร่วมประชุมหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว โดยสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้จริงเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และหาแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ได้แก่ การส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น การให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติ

5.3 การศึกษาต่อ หมายถึง การให้บุคลากรได้มีโอกาสไปศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ วุฒิการศึกษา ทักษะประสบการณ์ และวิทยาการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนได้

5.4 การทัศนศึกษาดูงาน หมายถึง การให้บุคลากรเข้าเยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ หรือการเยี่ยมชมวิธีการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเพื่อเพิ่มพูนทักษะวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงาน ช่วยให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ตรง ได้มีโอกาสสอบถามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แล้วนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ไปปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน

6. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่ดูแลและให้การศึกษาเด็ก อายุระหว่าง 3-5 ปี มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษา เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่รับถ่ายโอนจากกรมการพัฒนาชุมชน ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/ มัสยิด ที่รับถ่ายโอนจากกรมการศาสนา ในอำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา จำนวน 20 ศูนย์

7. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานราชการระดับท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการบริการสาธารณะตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์ของรัฐและของท้องถิ่น ในอำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลนาสีทอง เทศบาลตำบลกำแพงเพชร องค์การบริหารส่วนตำบลควนรู องค์การบริหารส่วนตำบลคูหาใต้ องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเพชร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าชะมวง และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

8. สภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาศูนย์บุคลากร หมายถึง วิธีการดำเนินงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ และการทัศนศึกษาดูงาน เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ให้กับบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา

9. แนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาศูนย์บุคลากร หมายถึง รูปแบบวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ในด้านการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ และการทัศนศึกษาดูงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา
2. จากผลการวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
3. จากผลการวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

