

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัญหา และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ตามการรับรู้ของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีการศึกษาและนำเสนอผลการศึกษา ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์และระดับพฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 1 ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์

ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)
ตำแหน่งผู้เข้ารับการสัมภาษณ์		
นักวิชาการศึกษา	2	9.52
หัวหน้าศูนย์/รักษาการหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	7	33.34
ครูผู้ดูแลเด็ก	12	57.14
เพศ		
ชาย	3	14.29
หญิง	18	85.71
จำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
10-20 คน	3	14.29
21-30 คน	12	57.13
30-40 คน	3	14.29
มากกว่า 40 คน	3	14.29

จากตารางที่ 1 ผู้เข้ารับการสัมภาษณ์ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาคือหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร้อยละ 33.34 และนักวิชาการศึกษาร้อยละ 9.52 ตามลำดับเพศของผู้เข้ารับการสัมภาษณ์เป็นเพศหญิงมากที่สุดร้อยละ 85.72 และเพศชาย ร้อยละ 14.28 จำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในช่วง 21-30 คนมากที่สุด 57.13 ส่วนช่วงที่เหลือ มีจำนวนเด็กอยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคิดเป็นร้อยละ 14.29

ส่วนที่ 2 ผลการสังเกตการณ์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 2 ระดับพฤติกรรมที่แสดงถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยงด้านการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้

องค์ประกอบการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับพฤติกรรมที่พบเห็น					
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		นาน ๆ ครั้ง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)
1. มีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	18	85.70	3	14.30	-	-
2. มีโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อ ต่าง ๆ เช่น หนังสือ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ และจากเว็บไซต์	21	100.00	-	-	-	-
3. มีการติดตามการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมรอบตัว อยู่เสมอ	21	100.00	-	-	-	-
4. มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน ให้เป้าหมายในชีวิตเป็นจริง	17	81.0	4	19.0	-	-
5. มีการเข้าร่วมประชุม สัมมนา ทั้งในและนอกหน่วยงาน	19	90.50	2	9.50	-	-

ตารางที่ 2 (ต่อ)

องค์ประกอบการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับพฤติกรรมที่พบเห็น					
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		นานๆครั้ง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)
6. สามารถนำความรู้ที่ได้จาก การประชุม / สัมมนาหรือนำ ความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	13	61.90	5	23.80	3	14.30
7. มีการฝึกทักษะการปฏิบัติงานให้มี ความเชี่ยวชาญ ชำนาญอย่าง สม่ำเสมอ	18	85.70	3	14.30	-	-
8. มีการทบทวนวิสัยทัศน์ของตนเอง. อย่างสม่ำเสมอ	15	71.40	3	14.30	3	14.30

จากตารางที่ 2 ระดับพฤติกรรมที่แสดงถึงการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับทุกครั้ง โดยพบว่าบุคลากร มีโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์และจากเว็บไซต์ และมีการติดตามการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมรอบตัวอยู่เสมอ พบเห็นทุกครั้งที่เกิดขึ้น คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือ มีการเข้าร่วม ประชุม สัมมนาทั้งในและนอกหน่วยงาน ร้อยละ 90.50 ส่วนพฤติกรรมที่พบน้อยที่สุดคือ การทบทวนวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ร้อยละ 71.40

ตารางที่ 3 ระดับพฤติกรรมที่แสดงถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยงด้านการมีรูปแบบความคิด

องค์ประกอบการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับพฤติกรรมที่พบเห็น					
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		นานๆครั้ง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)
1. มีการพิจารณาทบทวนและ ไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจทุกครั้ง	17	81.00	4	19.00	-	-
2. พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของ ตนเองกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	18	85.70	2	9.50	1	4.80
3. ให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน เสมอ	16	76.20	5	23.80	-	-
4. พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ของตนเองให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	14	66.70	7	33.30	-	-
5. พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ นโยบายของหน่วยงาน	20	95.20	1	4.80	-	-
6. มีทัศนคติต่อปัญหาในการทำงานว่า ไม่ใช่เป็นอุปสรรค แต่เป็นโอกาส ในการพัฒนางานให้ดีขึ้น	16	76.20	3	14.30	2	9.50
7. มีการวางแผนการทำงานโดยจะ คำนึงถึงผลที่จะตามมาในอนาคต เสมอ	7	33.30	13	61.90	1	4.80
8. ไม่ยึดติดกับรูปแบบและ กระบวนการทำงานที่คุ้นเคย แต่พร้อมที่จะเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อแสวงหาสิ่งที่มีความเหมาะสม มากกว่า	9	42.90	10	47.60	2	9.50

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับพฤติกรรมที่แสดงถึง การมีรูปแบบความคิด ส่วนใหญ่อยู่ในระดับทุกครั้ง ยกเว้น มีการวางแผนการทำงานโดยจะคำนึงถึงผลที่จะตามมาในอนาคตเสมอ คิดเป็นร้อยละ 33.30 โดยพบว่าบุคลากรพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน พบเห็นมากที่สุดที่สังเกต คิดเป็นร้อยละ 95.20 รองลงมาคือมีการพิจารณา ทบทวนและไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 81.00

ตารางที่ 4 ระดับพฤติกรรมที่แสดงถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยงด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

องค์ประกอบการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับพฤติกรรมที่พบเห็น					
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		นานๆครั้ง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)
1. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ของหน่วยงาน	21	100	-	-	-	-
2. บุคลากรมีความเชื่อมั่น ศรัทธา และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ บรรลุตามวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	13	61.90	7	33.30	1	4.80
3. ผู้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่น ที่จะนำหน่วยงานไปสู่วิสัยทัศน์ ที่กำหนดไว้	17	81.00	4	19.00	-	-
4. มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์	4	19.00	17	81.00	-	-
5. มีการนำผลการดำเนินงาน ที่ผ่านมาเป็นข้อมูลย้อนกลับ ในการปรับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์	3	14.30	15	71.40	3	14.30

ตารางที่ 4 (ต่อ)

องค์ประกอบการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับพฤติกรรมที่พบเห็น					
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		นานๆครั้ง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)
6. การติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลสำเร็จของ การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์	2	9.50	19	90.50	-	-
7. มีการจัดสรรงบประมาณและ สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อ การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์	20	95.20	1	4.80	-	-
8. จัดให้มีการประชุม อบรม เพื่อกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน อย่างต่อเนื่อง	2	9.50	19	90.50	-	-

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ร่วม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับบ่อยครั้งและทุกครั้ง โดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน พบเห็นทุกครั้งที่เกิดขึ้น คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือมีการจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 95.20 ส่วนพฤติกรรมที่พบน้อยที่สุดคือ มีการติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 9.50

ตารางที่ 5 ระดับพฤติกรรมที่แสดงถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
องค์กรบริหารส่วนตำบลโป่งแยงด้าน การเรียนรู้เป็นทีม

องค์ประกอบที่เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับพฤติกรรมที่พบเห็น					
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		นาน ๆ ครั้ง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)
1. บุคลากรในหน่วยงานมีการเรียนรู้ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้โดยใช้ วิธีการต่างๆ เช่น การประชุมกลุ่มย่อย กรณีศึกษา จดหมายข่าว เป็นต้น	18	85.70	3	14.30	-	-
2. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากร มีการวางแผนการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานร่วมกัน	18	85.70	3	14.30	-	-
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจ แก้ปัญหาการปฏิบัติงานร่วมกัน	21	100.00	-	-	-	-
4. มีบรรยากาศการประชุมที่กระตุ้นให้ บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็น โดยทั่วถึง	2	9.50	15	71.40	4	19.00
5. บุคลากรภายในของหน่วยงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้	19	90.50	2	9.50	-	-
6. บุคลากรในหน่วยงานได้รับการ อบรมและเรียนรู้วิธีการทำงาน เป็นทีม	16	76.20	5	23.80	-	-
7. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับความรู้ ความสามารถของกันและกัน	18	85.70	3	14.30	-	-
8. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานในรูปของทีมงาน อย่างชัดเจน	8	38.10	13	61.90	-	-

จากตารางที่ 5 พบว่าระดับพฤติกรรมที่แสดงถึงการเรียนรู้เป็นทีม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับทุกครั้ง โดยพบว่าหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานร่วมกัน พบเห็นทุกครั้งที่เกิดขึ้น คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือบุคลากรในหน่วยงานมีการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การประชุมกลุ่มย่อย กรณีศึกษา จดหมายข่าว เป็นต้น และผู้บังคับบัญชาและบุคลากร มีการวางแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงานร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 85.70 ส่วนพฤติกรรมที่พบน้อยที่สุดคือ บรรยายการประชุมที่กระตุ้นให้บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็นโดยทั่วถึง คิดเป็นร้อยละ 9.50

ตารางที่ 6 ระดับพฤติกรรมที่แสดงถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยงด้าน การคิดอย่างเป็นระบบของบุคลากร

องค์ประกอบที่เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับพฤติกรรมที่พบเห็น					
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		นานๆครั้ง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)
1. มีการพิจารณาทบทวน ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ตนเองอย่างสม่ำเสมอ	2	9.50	15	71.40	4	19.00
2. การนำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในขณะปฏิบัติงานมาวิเคราะห์เพื่อ ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	3	14.30	8	38.10	10	47.60
3. สามารถคิด วางแผน และปฏิบัติงาน ที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ	3	14.30	8	38.10	10	47.60
4. สามารถแก้ปัญหาการทำงาน โดยเชื่อมโยงเหตุและผลออกมา ได้อย่างชัดเจน	3	14.30	13	61.90	5	23.80
5. สามารถมองเห็นปัญหาในการ ทำงานด้วยวิธีการเชื่อมโยงเรื่องราว ต่าง ๆ ให้เกิดความชัดเจนได้	2	9.50	7	33.30	12	57.10

ตารางที่ 6 (ต่อ)

องค์ประกอบการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับพฤติกรรมที่พบเห็น					
	ทุกครั้ง		บ่อยครั้ง		นานๆครั้ง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N=21)
6. สามารถจัดลำดับความสำคัญของ การปฏิบัติงานในหน่วยงานได้	16	76.20	4	19.00	1	4.80
7. สามารถปฏิบัติงานโดยมอง ภาพรวมและส่วนย่อยของ หน่วยงานได้	16	76.20	4	19.00	1	4.80
8. สามารถเชื่อมโยงประสบการณ์ เดิมมาใช้ปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพได้	13	61.90	5	23.80	3	14.30

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิดอย่างเป็นระบบของบุคลากร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับทุกครั้ง โดยพบว่าบุคลากรสามารถจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานร่วมกันและสามารถปฏิบัติงานโดยมองภาพรวมและส่วนย่อยของหน่วยงานได้ พบเห็นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.20 รองลงมาคือสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมมาใช้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ คิดเป็นร้อยละ 61.90 ส่วนพฤติกรรมที่พบนานๆครั้งคือ บุคลากรสามารถมองเห็นปัญหาในการทำงานด้วยวิธีการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ ให้เกิดความชัดเจนได้ คิดเป็นร้อยละ 57.10

ส่วนที่ 3 ผลการสัมภาษณ์สภาพปัญหา และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

จากผลการสัมภาษณ์สภาพปัญหา และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแม่ริม จังหวัด
เชียงใหม่ ตามองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. สภาพการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

1.1 สภาพมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 2 คน (ร้อยละ 9.52) กล่าวว่า เมื่อปี
พุทธศักราช 2549 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีระเบียบที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนา
บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง สามารถ
จัดสรรงบประมาณตามระดับรายได้ สำหรับการศึกษาคือของบุคลากรให้ศึกษาระดับปริญญาตรี
และปริญญาโท ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยงก็ได้มีการให้ทุนการศึกษากับบุคลากรใน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 7 ศูนย์ เพื่อเข้าศึกษาในตามโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกรม
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต หลักสูตร ครุศาสตร์บัณฑิต
การศึกษาปฐมวัย ทำให้มีการส่งครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข้าศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมความรู้
แต่ก็ยังไม่ครอบคลุมครูผู้ดูแลเด็กทุกคน บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 18 คน (ร้อยละ
85.70) เห็นว่าองค์กรทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและหน่วยงานต้นสังกัดได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้
สิ่งต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา มีคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตให้ใช้ค้นคว้าข้อมูล มีหนังสือพิมพ์ วารสาร
หนังสือและเอกสารต่าง ๆ ให้ศึกษาได้อย่างเต็มที่ บุคลากรทุกคน (ร้อยละ 100) ได้มีโอกาสในการ
เข้าร่วมกิจกรรม และเป็นสมาชิกของชมรมครูผู้ดูแลเด็กอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งได้มี
การส่งเสริมการเรียนรู้ ของครูผู้ดูแลเด็กอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างสื่อการเรียนการสอนจากวัสดุ
ธรรมชาติ มีการปรับปรุงส่วนของห้องเรียนที่มีอยู่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก แม้ในบางศูนย์จะ
เป็นพื้นที่บนเขา บุคลากรและครูผู้ดูแลเด็กจำนวน 5 คน (ร้อยละ 23.80) เห็นว่าได้รับการส่งเสริมให้
มีการพัฒนาทั้งในส่วนของการวิชาการและกระบวนการต่าง ๆ อย่างทั่วถึง มีการสร้างสื่อใหม่ ๆ ที่เน้น
ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

1.2 ปัญหาเกี่ยวกับสภาพมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

บุคลากรจำนวน 7 คน (ร้อยละ 33.33) เห็นว่าเนื่องจากความจำกัดในระดับรายได้
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยงการจัดสรรงบประมาณให้ทุนศึกษาต่อระดับปริญญาตรี

ยังไม่ครอบคลุมครูผู้ดูแลเด็กที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีทุกคน มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 แห่งเท่านั้น ที่บุคลากรจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี บุคลากรจำนวน 15 คน (ร้อยละ 71.42) เห็นว่า ครูผู้ดูแลเด็ก ไม่ค่อยมีแรงกระตุ้นในการทำงาน สวัสดิการและแรงจูงใจในการทำงานมีน้อย

1.3 ข้อเสนอแนะในการสร้างความเป็นเลิศของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 12 คน (ร้อยละ 57.14) เห็นว่าบุคลากรที่ยังไม่ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ควรที่จะได้เข้าร่วมการประชุม สัมมนา ทั้งในและนอกหน่วยงานปีละไม่ต่ำกว่า 2 ครั้ง ทั้งนี้เพราะต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ตรงตามมาตรฐานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น นอกจากนี้บุคลากรจำนวน 12 คน (ร้อยละ 57.14) เสนอแนะว่าควรสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรที่ทำหน้าที่ครูผู้ดูแลเด็ก โดยการปรับให้เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจทุกคน พิจารณาปรับค่าตอบแทนให้สูงขึ้น เพราะบุคลากรดังกล่าวก็ทำหน้าที่เหมือนครูสังกัดอื่น แต่ในเรื่องสวัสดิการต่างๆที่ได้รับยังไม่มีความเท่าเทียม สำหรับการขาดแคลนบุคลากร บุคลากรจำนวน 3 คน (ร้อยละ 14.28) เห็นว่าควรมีการประชุมงานร่วมกันระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง ในการจัดจ้างบุคลากรเพิ่มในตำแหน่งที่ขาดแคลน เช่น นักการภารโรง เป็นต้น เพื่อปฏิบัติหน้าที่หมุนเวียนในแต่ละศูนย์ เพื่อเป็นการช่วย แบ่งเบาภาระครูในบางส่วน ในขณะที่ครูผู้ดูแลเด็กต้องทำความสะอาด หรือจัดเตรียมอาหารสำหรับเด็ก

2. รูปแบบวิธีการคิด

2.1 รูปแบบวิธีการคิดของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

บุคลากรจำนวน 20 คน (ร้อยละ 95.23) เห็นว่าบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 7 แห่ง มีความสามารถที่ดีในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและกับหน่วยงาน ช่วยเหลืองานระหว่างกันทั้งงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย แบ่งปันความรู้ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีการช่วยกันจัดทำแผนการสอน แผนการปฏิบัติงานรายภาคการศึกษา และรายปี โดยบูรณาการแผนการสอนร่วมกัน แต่ยังมีบุคลากรจำนวน 2 คน (ร้อยละ 9.52) ที่เห็นว่ามีครูผู้ดูแลเด็กซึ่งค่อนข้างจะอายุมาก และทำงานในศูนย์เด็กเล็กบนเขาที่ยังยึดติดอยู่กับการทำงานในแบบเดิม ที่คุ้นเคยยังไม่เข้าใจว่าตนเองมีบทบาทหน้าที่อย่างไรเข้าใจเพียงว่าครูผู้ดูแลเด็กมีบทบาทปฏิบัติหน้าที่ ตามกิจวัตรของเด็ก ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก สังเกต เผื่อระวัง และบันทึกความเจริญเติบโต พฤติกรรม พัฒนาการด้านต่างๆ ของเด็ก ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเด็ก จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เหมาะสมกับพัฒนาการเด็กทุกด้านเท่านั้น ไม่ปรับเปลี่ยนวิธีคิดเพื่อจะให้งานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เท่าที่ควร

2.2 ปัญหาเกี่ยวกับรูปแบบวิธีการคิดของบุคลากร

สภาพปัญหาเกี่ยวกับรูปแบบ วิธีการคิดของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บุคลากรจำนวน 7 คน (ร้อยละ 33.33) เห็นว่ามีบุคลากรบางคนที่ยังไม่ค่อยปรับวิธีคิดของตนเองให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานเท่าที่ควร เวลาขอความร่วมมือในการทำงานก็มักจะไม่ปฏิบัติตามหรือให้ความร่วมมือน้อย นอกจากนี้บุคลากรจำนวน 1 คน (ร้อยละ 4.76) เห็นว่าครูผู้ดูแลเด็กและบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร้อยละ 57.14 (จำนวน 12 คน) มีวุฒิการศึกษาต่ำ และจบการศึกษามาไม่ตรงกับสาขา ซึ่งบุคลากรที่จะมาทำหน้าที่ครูผู้ดูแลเด็กมีการกำหนดคุณลักษณะดังนี้ เป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาการสอนระดับปฐมวัย หรือเป็นผู้จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งต้องมีประสบการณ์ในการดูแลเด็กปฐมวัยไม่น้อยกว่า 5 ปี มีสัญชาติไทย มีมนุษยสัมพันธ์ดี รักเด็ก หากเป็นและมีประสบการณ์ จะได้รับการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ สำหรับวิธีการคัดเลือกบุคลากรที่จะมาทำหน้าที่เป็นครูผู้ดูแลเด็ก จะใช้วิธีการสอบข้อเขียน และการสอบสัมภาษณ์ ซึ่ง ร้อยละ 76.19 (จำนวน 16 คน) เป็นบุคลากรที่มีอยู่เดิมก่อนที่ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะได้รับการถ่ายโอนจากสำนักงานพัฒนาชุมชนเข้ามาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ในการสอนแบบเดิม ทำให้รูปแบบวิธีการคิดยังไม่พัฒนาเท่าที่ควร

2.3 ข้อเสนอแนะในการสร้างรูปแบบวิธีการคิดของบุคลากร

บุคลากรและครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 5 คน (ร้อยละ 23.80) เสนอแนะว่าควรได้มีการส่งเสริมให้ได้มีการพัฒนาระบบวิธีการคิดของบุคลากร สนับสนุนให้ได้มีการพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน บุคลากรจำนวน 12 คน (ร้อยละ 57.14) เสนอแนะว่าควรมีการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ และสร้างความเป็นหนึ่งเดียว เพื่อปรับแนวคิดให้เพื่อนร่วมงานได้ตระหนักและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแนวคิดของตน บุคลากรจำนวน 3 คน (ร้อยละ 14.28) เสนอแนะว่าควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทุกคนได้เกิดความรักในองค์กรและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม

3.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

บุคลากรจำนวน 21 คน (ร้อยละ 100) เห็นว่าบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 7 แห่งทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ กำหนดพันธกิจ และแผนปฏิบัติการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการสถานศึกษา กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน ผู้ปกครองและคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง และคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง ในช่วงเดือน เมษายน - มิถุนายนของทุกปี บุคลากรจำนวน 8 คน (ร้อยละ 38.09) เห็นว่าองค์การบริหาร

ส่วนตำบลโป่งแยงในฐานะหน่วยงานต้นสังกัดได้จัดสรรงบประมาณ สำหรับดำเนินงานตามโครงการ สนับสนุนสื่อการเรียนการสอน วัสดุการศึกษา อาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้บุคลากรจำนวน 6 คน (ร้อยละ 28.57) ยังเห็นว่าการจัดประชุมประจำเดือนของครูผู้ดูแลเด็ก การประชุมประจำปี เพื่อการพัฒนาหลักสูตรและการสอน การประชุมผู้ปกครอง การปฐมนิเทศนักเรียนเป็นกิจกรรมหลักที่ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ดำเนินการทุกปี

3.2 ปัญหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ปัญหาของการมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บุคลากรจำนวน 15 คน (ร้อยละ 71.42) เห็นว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 7 แห่ง ขาดการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ทำให้ไม่สามารถนำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นข้อมูลเพื่อปรับวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ได้ บุคลากร จำนวน 2 คน (ร้อยละ 9.52) เห็นว่าจะมีเพียงการสอบถามโดยคณะผู้บริหาร หรือผู้ปกครอง หรือทางองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง ที่ได้มีการสอบถามความก้าวหน้าของการดำเนินงานแบบนาน ๆ ครั้ง ข้อมูลที่ได้ก็ไม่เกี่ยวกับการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมของหน่วยงาน ยังไม่มีบุคลากรที่ออกไปทำหน้าที่ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงาน มีเพียงการไปติดตามการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก โดยนักวิชาการศึกษา ซึ่งความถี่ในการติดตามแตกต่างกันในแต่ละศูนย์ โดยบทบาทหน้าที่ผู้ที่ต้องทำหน้าที่นี้เทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของ ครูผู้ดูแลเด็ก คือนักวิชาการศึกษา และหัวหน้าศูนย์/รักษากรหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แต่บุคลากรดังกล่าว ยังขาดความรู้ความเข้าใจถึงหลักการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ เนื่องจากไม่ได้รับการศึกษาและฝึกอบรมในเรื่องดังกล่าว นอกจากนี้ยังเกิดจากข้อจำกัดด้านเวลาเพราะนักวิชาการศึกษายังต้องทำหน้าที่รับผิดชอบงานในสำนักงาน และหัวหน้า/รักษากรหัวหน้าศูนย์ฯ ยังต้องทำหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเหมือนครูผู้ดูแลเด็กด้วย ดังนั้นจึงขาดการติดตามและประเมินผลที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

3.3 ข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมของบุคลากร

บุคลากรจำนวน 5 คน (ร้อยละ 23.80) เสนอแนะว่าควรที่จะได้มีการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อมาเป็นข้อมูลเพื่อปรับวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ และนำเสนอเป็นกรอบให้แก่ผู้บริหารในการจัดระบบและดำเนินการทุกอย่างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างประสานสอดคล้อง เกิดประสิทธิผล ประสิทธิภาพสูงสุด ถูกต้อง ตรงเป้าหมาย บุคลากรจำนวน 9 คน

(ร้อยละ 42.85) เสนอแนะว่าควรรับเจ้าหน้าที่เพิ่มเติม เพื่อช่วยเหลืองานนักวิชาการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

4.1 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

บุคลากรจำนวน 19 คน (ร้อยละ 90.47) เห็นว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกศูนย์ได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้การประชุมครูผู้ดูแลเด็กภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยงเป็นประจำทุกเดือน และมอบหมายให้ครูผู้ดูแลเด็กเข้าร่วมการประชุมประจำเดือนชมรมครูผู้ดูแลเด็กอำเภอแม่ริม ณ เทศบาลตำบลห้วยเหล็ก อำเภอแม่ริม เป็นประจำทุกเดือน ซึ่งในการประชุมก็จะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ ถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมการอบรมตามโครงการต่าง ๆ วางแผนและปรับปรุงวิธีการสอน การติดตามนักเรียน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เมื่อเกิดปัญหาก็นำเรื่องเข้าที่ประชุมเพื่อหารือแก้ไขปัญหาร่วมกัน บุคลากรจำนวน 12 คน (ร้อยละ 57.14) เห็นว่าในหน่วยงานมีการออกคำสั่งแบ่งงาน คำสั่งมอบหมายงานต่าง ๆ รวมทั้งมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้

4.2 ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของบุคลากร

บุคลากรจำนวน 17 คน (ร้อยละ 80.95) เห็นว่าบุคลากรไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม มักจะว่าตามๆกันไป หรือเห็นด้วยกับสิ่งที่ผู้นำที่ประชุมกล่าวมา บุคลากรจำนวน 3 คน (ร้อยละ 14.28) เห็นว่าบุคลากรบางคนไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเท่าที่ควร บุคลากรจำนวน 5 คน (ร้อยละ 23.80) เห็นว่าหน่วยงานยังไม่ค่อยมอบหมายงานให้ทำร่วมกันมากนัก บุคลากรจำนวน 4 คน (ร้อยละ 19.04) เห็นว่าการทำงานเป็นทีมโดยมากไม่ค่อยได้ทำงานอย่างเต็มที่ มีคนทำงานเพียงบางคนเท่านั้น ส่วนที่เหลือแค่มาลงชื่อเมื่องานสำเร็จเท่านั้น

4.3 ข้อเสนอแนะในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของบุคลากร

บุคลากรจำนวน 3 คน (ร้อยละ 14.28) เสนอแนะว่าควรได้มีการมอบหมายงานให้ทำเป็นทีม โดยอาจจะแบ่งกลุ่มศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 7 แห่ง ออกเป็น 2 กลุ่มโดยทั้งสองกลุ่มมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่พัฒนามากและพัฒนาน้อยละกัน แล้วให้เป็นศูนย์เด็กเล็กเครือข่ายช่วยเหลือกัน เป็นต้น บุคลากรจำนวน 15 คน (ร้อยละ 71.42) เสนอแนะว่าควรได้มีการอบรมสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม บุคลากรจำนวน 2 คน (ร้อยละ 9.52) เสนอแนะว่าควรให้บุคลากรมีการจับคู่เป็นพี่เลี้ยงกัน ปรึกษางานกัน และส่งงานหรือทำงานร่วมกัน และจึงเอามา

5. ความคิดความเข้าใจระบบ

5.1 ความคิดความเข้าใจระบบของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 18 คน (ร้อยละ 85.71) เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ เช่น ผู้ปกครองบางคนไม่สามารถเขียนหนังสือได้ อ่านหนังสือไม่ออก เวลาที่มีบันทึกสมุดบันทึกประจำวัน ก็ใช้การสอบถามแล้วบันทึกโดยครูผู้ดูแลเด็กเอง บางศูนย์ครูผู้ดูแลเด็กไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถสอนได้อย่างเต็มที่ เพราะต้องทำหน้าที่หลายอย่าง ทั้งการสอน การทำความสะอาดศูนย์ การเตรียมอาหารสำหรับเด็ก ฯลฯ ก็แก้ปัญหาด้วยการขอความร่วมมือจากชุมชนเข้ามาช่วย เช่น ขอผู้สูงอายุในหมู่บ้านมาช่วยจัดกิจกรรมให้เด็ก ขอความร่วมมือจากชุมชนในการทำทำความสะอาดศูนย์ เป็นต้น บุคลากร จำนวน 10 คน (ร้อยละ 47.61) เห็นว่าบุคลากรสามารถนำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น บางแห่งมีปัญหาเรื่องอาคารสถานที่ในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะศูนย์ที่อยู่บนเขา ศูนย์ที่ค่อนข้างจะพร้อมมากกว่าก็ช่วยเสนอแผนในการปรับปรุงศูนย์ให้ บุคลากรจำนวน 12 คน (ร้อยละ 57.14) เห็นว่า บุคลากรสามารถลำดับได้ว่าในการปฏิบัติงานสิ่งใดสำคัญกว่า สิ่งใดสำคัญรองลงไป เวลาที่มีงานเร่งด่วน เช่น มีการตรวจประเมินศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประจำปีทุกคนก็จะรีบทำรายงานให้เสร็จ หรือเวลาที่โรคติดต่อระบาด ทุกคนก็จะช่วยกันณรงค์ป้องกันโรคระบาด ทำความสะอาดศูนย์ก่อน เป็นต้น

5.2 ปัญหาเกี่ยวกับความคิดความเข้าใจเชิงระบบของบุคลากร

บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 17 คน (ร้อยละ 80.95) เห็นว่าบุคลากรขาดการวางแผนการทำงาน ถึงแม้จะมีการทำแผนการปฏิบัติงานประจำปี แต่โดยมากมักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ส่วนใหญ่จะทำตามที่เห็นว่าจำเป็น ณ ขณะนั้น และทำให้เสร็จสิ้นเป็นอย่าง ๆ ไป เช่น ช่วงเดือนกันยายนของทุกปีก็จะมีการประเมินมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครูผู้ดูแลเด็กก็จะใช้เวลาโดยมากไปกับการเตรียมเอกสารเพื่อรับการตรวจประเมิน เตรียมสถานที่ เตรียมแผนการสอน ฯลฯ ซึ่งทำให้ความสนใจในการจัดประสบการณ์ให้เด็กลดลง บุคลากรจำนวน 4 คน (ร้อยละ 19.04) เห็นว่าบุคลากรบางคนยังไม่มีมีการประเมินการทำงานของตนเอง ทำให้งานที่ออกมาแต่ละปีไม่ค่อยได้รับการพัฒนา

5.3 ข้อเสนอแนะในการสร้างความคิดความเข้าใจเชิงระบบของบุคลากร

บุคลากรจำนวน 9 คน (ร้อยละ 42.85) เสนอแนะว่าควรมีการส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กได้มีการลำดับงาน และดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ บุคลากร จำนวน 12 คน (ร้อยละ 57.14) เสนอแนะว่าควรต้องมีการนิเทศ ติดตามงานเป็นระยะเพื่อให้งานไม่มากระจุกตัวเมื่อใกล้จะมีการประเมิน และเพื่อให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากที่สุด