

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุป

การศึกษาเรื่อง สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ตามการรับรู้ของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สัมภาษณ์นักวิชาการศึกษา หัวหน้าศูนย์/รักษาการหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 21 คนนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยจัดหมวดหมู่ข้อมูล หาค่าความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สังเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง ดังนี้

สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งศึกษาจากบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 7 แห่ง จำนวน 21 คน มีสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลางถึงสูง ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ พบว่าบุคลากรมีโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ และจากเว็บไซต์ และมีการติดตามการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมรอบตัวอยู่เสมอ ทุกคนเป็นสมาชิกของชมรมครูผู้ดูแลเด็กอำเภอแม่ริม พบเห็นทุกครั้งที่เกิดปัญหาเกี่ยวกับสภาพมุ่งสู่ความเป็นเลิศของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง เกิดจากความจำกัดของรายได้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยงทำให้การจัดสรรงบประมาณให้ทุนศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ยังไม่ครอบคลุมครูผู้ดูแลเด็กที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีทุกคน ซึ่งสามารถแก้ไขด้วยการส่งเสริมให้เข้าร่วมการประชุม สัมมนา ทั้งในและนอกหน่วยงาน และครูผู้ดูแลเด็กไม่ค่อยมีแรงกระตุ้นในการทำงาน สวัสดิการและแรงจูงใจในการทำงานมีน้อยปรับตำแหน่งให้เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจทุกคน และพิจารณาปรับค่าตอบแทนให้สูงขึ้น

2. ด้านรูปแบบวิธีการคิดของบุคลากร การสังเกตพบคำร้อยละสูงสุดคือ บุคลากรพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานมากที่สุด นอกจากนี้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 7 แห่ง มีความสามารถที่ดีในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและกับหน่วยงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ปัญหาคือยังมีครูผู้ดูแลเด็กซึ่งค่อนข้างจะอายุมามาก และทำงานในศูนย์เด็กเล็กบนเขาที่ยังยึดติดอยู่กับการทำงานในแบบเดิมที่คุ้นเคยยังไม่เข้าใจว่าตนเองมีบทบาทหน้าที่อย่างไรและพบว่าครูผู้ดูแลเด็กและบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีวุฒิการศึกษาต่ำ และจบการศึกษามาไม่ตรงกับสาขา ข้อเสนอแนะคือควรได้มีการส่งเสริมให้ได้มีการพัฒนาระบบวิธีการคิดของบุคลากร สนับสนุนให้ได้มีการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนควรมีการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ และสร้างความเป็นหนึ่งเดียว เพื่อปรับแนวคิดให้เพื่อนร่วมงานได้ตระหนักและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแนวคิดของตน และควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทุกคนได้เกิดความรักในองค์กรและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมจากคำร้อยละที่สังเกตอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง พบว่าบุคลากรทุกคนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 7 แห่ง ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ กำหนดพันธกิจ และแผนปฏิบัติการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการสถานศึกษา กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน ผู้ปกครองและคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง และคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง ได้รับจัดสรรงบประมาณ สำหรับดำเนินงานตามโครงการ สนับสนุนสื่อการเรียนการสอน วัสดุการศึกษา อาหารเสริม(นม) อาหารกลางวัน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีการจัดประชุมประจำเดือนของครูผู้ดูแลเด็ก การประชุมประจำปี เพื่อการพัฒนาหลักสูตรและการสอน การประชุมผู้ปกครอง การปฐมนิเทศนักเรียน ปัญหา คือ ขาดการติดตามและประเมินผล ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ข้อเสนอแนะคือ ควร มีการรับเจ้าหน้าที่เพิ่มเติม เพื่อช่วยเหลืองานนักวิชาการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากคำร้อยละที่สังเกตอยู่ในระดับสูง พบว่าหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานร่วมกันพบเห็นทุกครั้งที่เกิด ทั้งนี้เพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประชุมครูผู้ดูแลเด็กภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยงเป็นประจำทุกเดือน และเข้าร่วมการประชุมประจำเดือนชมรมครูผู้ดูแลเด็กอำเภอแม่ริม ซึ่งในการประชุมก็จะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ ถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมการอบรมตามโครงการต่าง ๆ วางแผนและปรับปรุงวิธีการสอน การติดตามนักเรียน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เมื่อเกิดปัญหา ก็ได้นำเรื่องเข้าที่ประชุมเพื่อหารือแก้ไขปัญหาร่วมกัน ในหน่วยงานก็มีการคำสั่งแบ่งงาน คำสั่ง

มอบหมายงานต่าง ๆ รวมทั้งมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ ปัญหา คือ บุคลากรไม่ค่อยกล้าแสดงความเห็นในที่ประชุม มักจะว่าตามๆ กันไป หรือเห็นด้วยกับสิ่งที่ผู้นำ ที่ประชุมกล่าวมา และการทำงานเป็นทีมโดยมากไม่ค่อยได้ทำงานอย่างเต็มที่ มีคนทำงานเพียง บางส่วนเท่านั้น ส่วนที่เหลือเป็นเพียงผู้ทำงานแต่ในนาม ข้อเสนอแนะคือ ควรได้มีการอบรมสร้าง จิตสำนึกเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม หรืออาจจะควรให้บุคลากรมีการจับคู่เป็นพี่เลี้ยงกัน ปรึกษางานกัน และส่งงานหรือทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาองค์กร

5. ด้านความคิดอย่างเป็นระบบของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากคำร้อยละที่สังเกต อยู่ในระดับสูง พบว่าบุคลากรสามารถจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจแก้ปัญหการปฏิบัติงานร่วมกันและสามารถ ปฏิบัติงานโดยมองภาพรวมและส่วนย่อยของหน่วยงานได้ พบเห็นมากที่สุด ทั้งนี้เพราะสามารถ แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ เป็นอย่างดี ตลอดจน สามารถนำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น วิเคราะห์เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ ใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เข้าใจและสามารถ เชื่อมโยงเหตุการณ์ต่างๆ ได้ เช่น บางแห่งมีปัญหาเรื่องอาคารสถานที่ในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะศูนย์ที่อยู่บนเขา ศูนย์ที่ค่อนข้างจะพร้อมมากกว่าก็ช่วยเสนอแผนในการปรับปรุงศูนย์ให้ สามารถลำดับได้ว่าในการปฏิบัติงานสิ่งใดสำคัญกว่า สิ่งใดสำคัญรองลงไป ปัญหา คือ ขาดการวางแผนการทำงาน ถึงแม้จะมีการทำแผนการปฏิบัติงานประจำปี แต่โดยมากมักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ครูผู้ดูแลเด็กก็ใช้เวลาโดยมากไปกับการเตรียมเอกสารเพื่อเข้ารับการตรวจประเมิน ข้อเสนอแนะคือ ควรที่จะมีการส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กได้มีการลำดับงาน และดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ โดยอาจจะต้องมีการนิเทศ ติดตามงานเป็นระยะเพื่อให้งานไม่มากระจุก ตัวเมื่อใกล้จะมีการประเมิน และเพื่อให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากที่สุด

สำหรับปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ที่พบจากการศึกษา สรุปได้ ดังนี้

1. ด้านการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ พบว่าบุคลากรบางส่วนไม่ค่อยได้นำความรู้ที่ได้จากการประชุม / สัมมนาหรือนำความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และบุคลากรยังไม่ค่อย มีการทบทวนวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งบุคลากรไม่ค่อยมีแรงกระตุ้นในการ ทำงาน สวัสดิการและแรงจูงใจในการทำงานมีน้อย

2. ด้านรูปแบบวิธีการคิดของบุคลากร พบว่าบุคลากรบางส่วน ยังยึดติดกับรูปแบบและ กระบวนการทำงานที่คุ้นเคย ขาดความพร้อมพร้อมที่จะเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อแสวงหาสิ่งที่มี

ความเหมาะสมมากกว่า และยังมีทักษะต่อปัญหาในการทำงานไม่ค่อยดีเท่าที่ควร กลัวการเปลี่ยนแปลง

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ขาดการนำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ทำให้การดำเนินงานไม่ค่อยเป็นไปตามแผนที่วางไว้มีเพียงแผนที่ไม่ได้ทำ

4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า ขาดบรรยากาศการประชุมที่กระตุ้นให้บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็นโดยทั่วถึง เวลาที่มีการประชุมมักไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็นใด ๆ ในที่ประชุม ส่วนใหญ่เป็นแบบตามใจประธานในที่ประชุม ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม กลัวผิด กลัวที่ประชุมไม่ยอมรับ เป็นต้น

5. ด้านการคิดเชิงระบบ ขาดการนำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ โดยพบว่ามีพฤติกรรมนี้เพียงนาน ๆ ครั้งเท่านั้น และรวมไปถึงการขาดความสามารถคิด วางแผน และปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบอีกด้วย

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาครั้งนี้มีประเด็นที่เป็นข้อความที่สำคัญและนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแม่อิง จังหวัดเชียงใหม่ บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 7 แห่ง จำนวน 21 คน พบว่า บุคลากรมีลักษณะการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ อยู่ในระดับสูง เพราะบุคลากรมีโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ ทั้ง หนังสือ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ และจากเว็บไซต์ทำให้สามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมรอบตัวอยู่เสมอ ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีงบประมาณที่ได้รับการบริหารจัดการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิด และมีงบประมาณในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการส่งเสริมการบริโภคข้อมูลข่าวสารอยู่แล้ว จึงสามารถสนับสนุนและมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อคอมพิวเตอร์และเอกสาร วารสารให้ความรู้ต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร

สำหรับปัญหาที่พบเกี่ยวกับการศึกษาต่อของบุคลากรที่ยังไม่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 7 ศูนย์ ก็มีผู้ดูแลเด็กที่เข้าศึกษาในตามโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต หลักสูตร ครุศาสตรบัณฑิตการศึกษาปฐมวัย ประกอบกับมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้ว แต่เนื่องจากงบประมาณที่กรมส่งเสริมการปกครอง

ท้องถิ่นจัดสรรมา ไม่เพียงพอต่อการส่งครูผู้ดูแลเด็กทุกคนเข้าศึกษาต่อ จึงเห็นควรที่จะได้มีการ ส่งเสริมความเป็นเลิศให้กับครูผู้ดูแลเด็กในวิธีการอื่น เช่น การส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กได้เข้าร่วม การอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ทุกคนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ตลอดจนการพัฒนาบุคลากร ด้านอื่นๆ ทั้งนี้เพราะคนคือปัจจัยสำคัญในการบริหาร ถ้าคนมีคุณภาพการบริหารจัดการและการ พัฒนาองค์กรก็จะ เป็นไปอย่างมีคุณภาพด้วย เช่นเดียวกับวิน เชื้อโพธิ์หัก (2537, หน้า 20-22) ที่ได้ นำเสนอวิธีที่ปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรว่า “หากให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าร่วม ประชุมแทนผู้บริหารก็เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้การฝึกหัดระหว่าง ศึกษาอบรมทำให้บุคลากรได้เรียนรู้งานที่ตนเองฝึกงาน มักเป็นงานที่ปฏิบัติในองค์กร จึงทำให้ ผู้ฝึกงานเกิดทักษะเบื้องต้นที่ดี” คล้ายกับความเห็นของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2542, หน้า 77-78) ที่กล่าวว่า “องค์กรนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องจัดโครงการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลาด้วยเหตุผล สำคัญ เพื่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนวิธีการทำงานซึ่งต้องพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น จึงเป็นความจำเป็นที่องค์กรจะต้องพยายามให้บุคลากรก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าว”

ทั้งนี้เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร ย่อมจะได้ผลประโยชน์กลับคืนในระยะยาว นอกจากจะเป็นการสร้างคนเพื่อรับกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีแล้ว ยังอาจเป็นเครื่อง สร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้น อันจะทำให้ผลงานเป็นไปได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ เพราะในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานนั้น ถึงแม้จะได้กระทำอย่างพิถีพิถันเพียงใด ก็ตาม เมื่อคนเข้าทำงานก็ต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนไป ทั้งนี้ไม่เพียงแต่ การเปลี่ยนแปลงเพื่อรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปเท่านั้น ความรู้สึกรักใคร่ ความคาดหวัง เจตคติ ที่มี ต่องานเหล่านี้ก็อาจเปลี่ยนแปลงได้ ตลอดจนควรได้มีการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรที่ทำหน้าที่ครู ผู้ดูแลเด็ก โดยการปรับให้เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจทุกคน พิจารณาปรับค่าตอบแทนให้สูงขึ้น เพื่อให้ครูผู้ดูแลเด็กมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เช่นเดียวกับที่วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, หน้า 95) กล่าวว่า “แนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์การบริหารการศึกษาเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงประกอบด้วยคุณลักษณะที่จำเป็นคือ การจูงใจเพื่อสร้างสรรค์ เป็นลักษณะบุคคลที่ต้องการความสำเร็จในงานสูง จะมุ่งมั่นและพยายาม สร้างสถานการณ์แข่งขันให้กับตนเองเพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายามของตนเอง และต้องการได้รับผลจากการทำงานนั้นในทันทีด้วย นอกจากนี้บุคคลประเภทนี้ยังต้องการ แก้ปัญหาด้วยความคิดสร้างสรรค์มีความกระตือรือร้นตลอดเวลาและมุ่งมั่นสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ จึงนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร เมื่อคนมีกำลังใจที่ดีในการทำงาน องค์กรก็ จะสามารถมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้อย่างเต็มศักยภาพต่อไป”

2. ด้านการมีลักษณะการมีรูปแบบความคิด อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะบุคลากร มีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน มีความสามารถที่ดีในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและกับหน่วยงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีแผนการสอน แผนการปฏิบัติงานรายภาคการศึกษา และรายปี แต่ยังมีครูผู้ดูแลเด็ก ร้อยละ 9.52 ที่ยังยึดติดอยู่กับการทำงานในแบบเดิมที่คุ้นเคยยังไม่เข้าใจว่าตนเองมีบทบาทหน้าที่อย่างไร ไม่อยากที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน คิดเพียงการทำงานให้ผ่าน ๆ ไปแต่ละวัน หน่วยงาน เชื่อว่าศูนย์เด็กเล็กเป็นเพียงศูนย์กิน นอน ซึ่งควรที่จะได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนา เมื่อมีปัญหา ก็กลัว ไม่คิดว่าเป็นโอกาสที่ตนเองจะได้ทำงานเพื่อพัฒนาตนเอง

3. ด้าน การมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่าอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะบุคลากรทุกคนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 7 แห่ง ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ กำหนดพันธกิจ และแผนปฏิบัติการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการสถานศึกษา กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน ผู้ปกครองและคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง และคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง ในช่วงเดือนเมษายน – มิถุนายนของทุกปี ทั้งนี้เพราะตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งมีการจัดทำแผน 4 แผน อันประกอบไปด้วยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา 3 ปี แผนพัฒนาการศึกษา 3 ปี แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณและแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา ซึ่งทำให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน

แต่เนื่องจากการขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ การดำเนินงานตามแผนจึงไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร เช่นเดียวกับการศึกษาของพรทิwa วันตา (2553) ที่ได้ศึกษาของค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักเขตมินบุรี กรุงเทพมหานคร ที่พบว่าระดับของค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักเขตมินบุรี กรุงเทพมหานคร ซึ่งการทำงานขาดการติดตามและประเมินผล ทำให้งานไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะ การนิเทศและติดตามการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้บุคลากร โดยเฉพาะครูผู้ดูแลเด็กได้ทราบถึงขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งการนิเทศ มีวิธีการที่หลากหลายซึ่งจะใช้รูปแบบใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ ซึ่งหากทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีการติดตามนิเทศ และประเมินผลอย่างต่อเนื่องจะทำให้การดำเนินการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กปฐมวัยเป็นไปในรูปแบบเดียวกันและเพื่อให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ การจัดกิจกรรม และการบริหารการศึกษาระดับปฐมวัย กลุ่มคือครู แผนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการวัดผล ประเมินผลได้พัฒนาขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และจะเกิดความรับผิดชอบ และสามารถปรับปรุง

พัฒนาการทางร่างกาย และการเติบโตด้านการเตรียมความพร้อม และองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความพร้อมของเด็ก ตลอดจนการพัฒนาการด้านสังคม และกิจกรรมที่ส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะให้มีการนิเทศติดตามงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาย่างสม่ำเสมอและเป็นรูปธรรมชัดเจน ทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินงานมาเป็นข้อมูลย้อนกลับ ในการปรับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่น และความมุ่งมั่นให้กับบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ต่อไป

4. ด้านลักษณะ การเรียนรู้เป็นทีม อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกศูนย์ได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้การประชุมครูผู้ดูแลเด็กภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยงเป็นประจำทุกเดือน และมอบหมายให้ครูผู้ดูแลเด็กเข้าร่วมการประชุมประจำเดือนชมรมครูผู้ดูแลเด็กอำเภอแม่ริม ณ เทศบาลตำบลจี้เหล็ก อำเภอแม่ริม เป็นประจำทุกเดือน ซึ่งในการประชุมก็จะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ ถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมการอบรมตามโครงการต่าง ๆ วางแผนและปรับปรุงวิธีการสอน การติดตามนักเรียน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เมื่อเกิดปัญหาก็ได้้นำเรื่องเข้าที่ประชุมเพื่อหารือแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ในหน่วยงานก็มีการคำสั่งแบ่งงาน คำสั่งมอบหมายงานต่าง ๆ รวมทั้งมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ แต่ยังพบว่าบรรยากาศในการประชุมยังขาดการกระตุ้นให้บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง บุคลากรมักไม่แสดงความคิดเห็นใด ๆ ในที่ประชุม มักจะใช้วิธีการให้ประธานจัดการและลงความเห็นตามเสียงส่วนใหญ่ ซึ่งทำให้ที่ประชุมเสียโอกาสในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และได้รับความเห็นที่แตกต่างออกไปในการพัฒนา

5. ด้าน การคิดอย่างเป็นระบบของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง ทั้งนี้เพราะบุคลากรสามารถจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานได้ เช่น บางแห่งมีปัญหาเรื่องอาคารสถานที่ในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะศูนย์ที่อยู่บนเขา ศูนย์ที่ค่อนข้างจะพร้อมมากกว่าก็ช่วยเสนอแผนในการปรับปรุงศูนย์ให้ สามารถลำดับได้ว่าในการปฏิบัติงานสิ่งใดสำคัญว่าสิ่งใดสำคัญรองลงไป แต่ยังขาดการนำปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะทำงานมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนมีเพียงร้อยละ 9.50 เท่านั้น ที่มีพฤติกรรมในการมองเห็นความเชื่อมโยงของปัญหากับเรื่องราวต่างได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้มีบุคลากรถึง ร้อยละ 47.60 ที่มีพฤติกรรมแบบนาน ๆ ครั้งในการคิด วางแผนและปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากการที่ครูผู้ดูแลเด็กมักไม่ใช้วิธีการคิดที่ดีและเป็นระบบ สามารถทำงานตามที่ตั้ง ๆ มา ถึงแม้จะมีแผน แต่ก็ทำตามความ เคยชินมากกว่าที่จะทำตามแผน ซึ่งในสภาพความเป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ในข้อนี้จำเป็นที่จะต้องได้มีการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากการให้ความสำคัญและการสร้างความตระหนักในการสร้างวิธีการคิดที่เป็นระบบ รวมทั้งการทำงานที่เป็นระบบของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังมีน้อย และการวางระบบและโครงสร้างการทำงานที่ไม่เป็นระเบียบ ทั้งนี้เพราะครูผู้ดูแลเด็กมักจะทำงานที่กองอยู่ตรงหน้า ถ้ามีงานก็ทำ ถ้ามีงานก็ทำบางครั้งซ้ำซ้อนแต่ก็ยังทำ เพราะขาดการสร้างวิธีการคิดที่เป็นระบบ นั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. ในการสร้างเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรบริหารส่วนตำบลโป่งแยง ด้านสภาพมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ควรได้มีการสนับสนุนให้ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการศึกษาต่อทุกคน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ให้กับครูผู้ดูแลเด็ก ให้มีความสามารถมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีผลให้องค์กรพัฒนาขึ้นตามไปด้วย ตลอดจนส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กได้มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนควรสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรที่ทำหน้าที่ครูผู้ดูแลเด็ก โดยการปรับให้เป็นข้าราชการหรือพนักงานจ้างตามภารกิจทุกคน เพราะบุคลากรดังกล่าวก็ทำหน้าที่เหมือนครูสังกัดอื่น แต่ในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ ยังไม่มีความเท่าเทียม

2. ด้านรูปแบบความคิด ควรได้มีการส่งเสริมการพัฒนารูปแบบความคิด ไม่ยึดติดกับความคิดและความเชื่อแบบเก่าหรือวิธีการทำงานที่คุ้นเคย กระตุ้นให้มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หากแม้นมีอุปสรรคก็ถือว่าเป็น โอกาสที่ตนเองจะได้รับการพัฒนา สร้างมุมมองที่เปิดกว้าง สอนให้รู้ว่าในกระบวนการแก้ปัญหาไม่ได้มีเพียงทางเดียวที่จะใช้แก้ปัญหา

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ควรได้มีการติดตามและประเมินผล ตลอดจนนำผลที่ได้จากการติดตามมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพราะวิสัยทัศน์นำมาซึ่งทิศทาง ทิศทางนี้จะเป็นกรอบให้แก่ผู้บริหารในการจัดระบบและดำเนินการทุกอย่างในองค์กร อย่างประสานสอดคล้อง เกิดประสิทธิผล ประสิทธิภาพสูงสุด ถูกต้อง ตรงเป้าหมาย หากมีวิสัยทัศน์ต่างจากสภาพความเป็นจริงเกินไป วิสัยทัศน์นั้นก็จะไม่สามารถนำองค์กรไปสู่การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การแสดงความคิดเห็น ที่สร้างสรรค์ต่อที่ชุมชน สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรได้คิดและแสดงความคิดเห็นของตนเอง ตลอดจนอาจจะมอบหมายให้บุคลากรได้มีทำงานร่วมกันเป็นทีม อาจจะทำในรูปแบบของ

คณะกรรมการ กลุ่มเล็ก ๆ แล้วค่อยขยายเป็นกลุ่มใหญ่ สร้างความเคยชินในการทำงานและสร้างความมั่นใจให้กับครูผู้ดูแลเด็ก เกิดความมั่นใจและทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

5. ด้านความคิดเชิงระบบ ควรส่งเสริมการสร้างวิธีการคิด รวมทั้งการทำงานที่เป็นระบบจัดวางระบบงานและโครงสร้างการทำงานให้เป็นระเบียบ ฝึกให้รู้จักเชื่อมโยงปัญหาของการทำงานกับเรื่องราวต่าง ๆ ส่งเสริมให้คิด วางแผน และปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ โดยอาจจะส่งเสริมการฝึกการอบรม เพื่อให้เข้าใจถึงการคิดอย่างเป็นระบบ แล้วมอบหมายงานให้ดำเนินการ ซึ่งให้บุคลากรได้ฝึกการทำงานเพื่อให้การคิดเชิงระบบพัฒนา

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละศูนย์ เพื่อประสิทธิภาพในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สูงสุด
2. ควรมีการศึกษาในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะในเรื่องที่ยังมีระดับพฤติกรรมต่ำอยู่ เช่น การแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยวิธีการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ ให้เกิดความชัดเจน การสร้างเสริมและพัฒนาการคิดและการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ เป็นต้น