



การบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
จังหวัดอุดรธานี

ศุวพิชญ์ ภากระชาติ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มกราคม ๒๕๖๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม)

การบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
จังหวัดอุดรธานี



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มกราคม ๒๕๕๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

B 16235

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ได้พิจารณาสารนิพนธ์ ของนางสาวพิชญ์ ภาวะชาติ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.จรรุญ บุญธรรม)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธาน
(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ดร.)

..... กรรมการ
(ดร.จรรุญ บุญธรรม)

..... กรรมการ
(ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี)

..... กรรมการ
(ดร.สุวัฒน์พงษ์ ร่มศรี)

..... กรรมการ
(ดร.สัมฤทธิ์ แก้วสมบัติ)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

..... รักษาการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(พระมหาสมัคร มหาวิโร)

วันที่ 27 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2556

5520750532006: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สุวพิชญ์ ภาวะชาติ: การบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (THE RESOURCE MANAGEMENT IN THE EARLY-CHILDHOOD DEVELOPMENT CENTERS UNDER THE OFFICE OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN UDON THANI PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์: จรูญ บุญธรรม, ปร.ด., ชีรภัทร์ ถิ่นแสนดี, ปร.ด., 149 หน้า., ปี พ.ศ. 2556.

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานีและเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ปีการศึกษา 2553 จำนวน 295 คน แยกเป็นผู้บริหาร อบต. จำนวน 72 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 73 คนและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t – test แบบ Independent samples) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F – test แบบ One way ANOVA)และ Scheffé

ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ส่วนด้านที่เห็นว่าการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. ปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณและค่าต่ำสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์

3. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามขนาด โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ส่วนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามขนาด โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ส่วนด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ไม่แตกต่างกัน

6. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

7. แนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานีมีดังนี้ สถานศึกษาควรมีการมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความถนัดความต้องการและความรู้ความสามารถ ให้โอกาสแก่บุคลากรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา มีการสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตระหนักถึงความพึงพอใจในการมอบหมายงานและการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีการจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามความต้องการของบุคลากร ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการวิเคราะห์และวางแผน การจัดซื้อ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ วิธีการจัดซื้อและแจกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ ให้เป็นไปตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน ควรมีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ ควรให้บุคลากรของหน่วยงานมีส่วนร่วมในการรู้การใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการระดมงบประมาณจากทุกภาคส่วนเพื่อให้เพียงพอต่อการพัฒนาการศึกษา ควรมีการจัดสรร การใช้อาคารสถานที่ต่างๆ ตามความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วน ควรมีการสำรวจ วิเคราะห์ สภาพความพอเพียงของอาคารสถานที่ ควรมีการระดมทรัพยากรเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอาคารสถานที่อยู่เสมอ

5520750532006: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: THE RESOURCE MANAGEMENT EARLY-CHILDHOOD

SUWAPHICH KHAWACHART: THE RESOURCE MANAGEMENT IN THE EARLY-CHILDHOOD DEVELOPMENT CENTERS UNDER THE OFFICE OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN UDON THANI PROVINCE ADVISOR COMMITTEE: CHAROON BOONTAM, Ph.D., THEERAPAT TINSANDEE, Ph.D., 149 P., B.E. 2013.

The purposes of this study were to study and compare the position and problems of the resource management In the early-childhood development centers; and, to study the guidelines enhancing the development of the resource management in the early-childhood development centers under the sub-district administrative organization in Udon Thani Province. The total number of the research samples were 463, including 101 sub-district administrative organization administrators, 113 educational institute administrators, 249 educational personnel, selected by stratified random sampling. The research instruments used were a set of rating-scale questionnaires with discrimination power between 0.33-0.86, and reliability of the total issue as 0.98. The statistics used for the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent samples), and F-test (One-way ANOVA).

The results of the research were found as follows

1. The state of the resource management in the early-childhood development centers under the sub-district administrative organizations in Udon Thani Province, as a whole and by aspects, was at the high level. The aspect with the highest performances, was Budget Resource Management, followed by Accommodation and Building Resource Management; whereas Personnel Resource Management was at lowest rank.

2. The Problems of the resource Management in the early-childhood development Centers under the sub-district administrative organization in Udon Thani Province, as a whole and by aspects, were at th low level. The aspect with the highest problems, was Personnel Resource Management, followed by Budget Resource Management; whereas Material and Asset Resource Management was at the lowest rank

3. The comparison on the state of the resource management in the early-childhood development centers under the sub-district administrative organizations in Udon Thani Province, classified by organization sizes, as a whole, was statistically significant at .05 level. When considered by aspects, Accommodation and Building Resource Management was statically significant different at .01 level; and, Budget Resource Management was statistically significant different at .01 level; whereas the other aspects were not statistically significant different.

4. The comparison on the resource management in the early-childhood development centers under the sub-district administrative organizations in Udon Thani Province, classified by organization size, as a whole and by aspects, was not statistically significant different.

5. The comparison on the resource management in the early-childhood development centers under the sub-district administrative organizations in Udon Thani Province, classified by status, as a whole, was statistically significant different at .05 level. When considered by aspects, Budget Resource Management was statistically significant different at .05 level; and, Personnel Resource Management, and Material and Asset Resource Management were statistically significant different at .01 level; whereas the other aspect was not statistically significant different.

6. The comparison on the resource management in the early-childhood development centers under the sub-district administrative organizations in Udon Thani Province, classified by status, as a whole, and by aspect, was not statistically significant different.

7. The guidelines enhancing the development of the resource management in the early-childhood development centers under the sub-district administrative organizations in Udon Thani Province, suggested that the early-childhood development centers should assign the personnel with the work performances based on the competence, needs, and knowledge; open for the personnel to perform the work freely and give assistance when needed; support the personnel to fully express ideas; realize the satisfaction of the personnel when assign the work operation; conduct the material utility planning based on the personnel needs; position the committee on purchasing, facilitating of purchasing and distributing material and asset analysis, and planning in accordance with the personnel and work unit needs; systematically allocate the budgets; open for all personnel to participate in the efficient budget expenses; gather the budgets from all sections sufficiently for the educational development; allocate the accommodation and buildings utility in

accordance with the needs and necessity; survey and analyze the condition and sufficiency of the accommodation and buildings; and regularly gather the resources for the accommodation and building improvement.



ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์ ดร.จรูญ บุญธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้ความรู้ ประสบการณ์และคำปรึกษาในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ขอขอบพระคุณประธานกรรมการสอบ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้ความรู้ ชี้แนะทางในการจัดทำจนประสบความสำเร็จในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ขอขอบพระคุณนายชัยนาท พรหมมาลุน นางวนิดา รอมธรรม นายไมยมิตร ป้องภัย นายธนา พรหมมาและนางวิมลรัตน์ คงวาริ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการศึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ขอขอบพระคุณ ท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ที่ได้ความอนุเคราะห์และอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่ให้ความสะดวกเป็นกันเองในการติดต่อประสานงานด้วยดีตลอดเวลาและขอขอบคุณผู้ที่อยู่เบื้องหลังทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

ประโยชน์และคุณค่าทั้งหลายทั้งมวลที่เกิดจากการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ผู้ศึกษาขออุทิศแด่บูรพาคุณาจารย์ที่เคยให้ความอนุเคราะห์ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ของจงได้รับส่วนแบ่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

สุวพิชญ์ ภาวะชาติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
ประกาศศัญญาการ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร.....	11
การบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....	20
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	32
ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.....	42
บริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี.....	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	63
สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	69
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	70
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	70
เทคนิควิธีสุ่มตัวอย่าง.....	70
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	71
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	74

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	74
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	111
สรุปผลการวิจัย.....	111
อภิปรายผล.....	114
ข้อเสนอแนะ.....	119
บรรณานุกรม.....	121
ภาคผนวก.....	125
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	126
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	128
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	132
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม.....	134
ภาคผนวก จ แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	145
ภาคผนวก ฉ คุณภาพเครื่องมือ.....	147
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	149

สารบัญตาราง

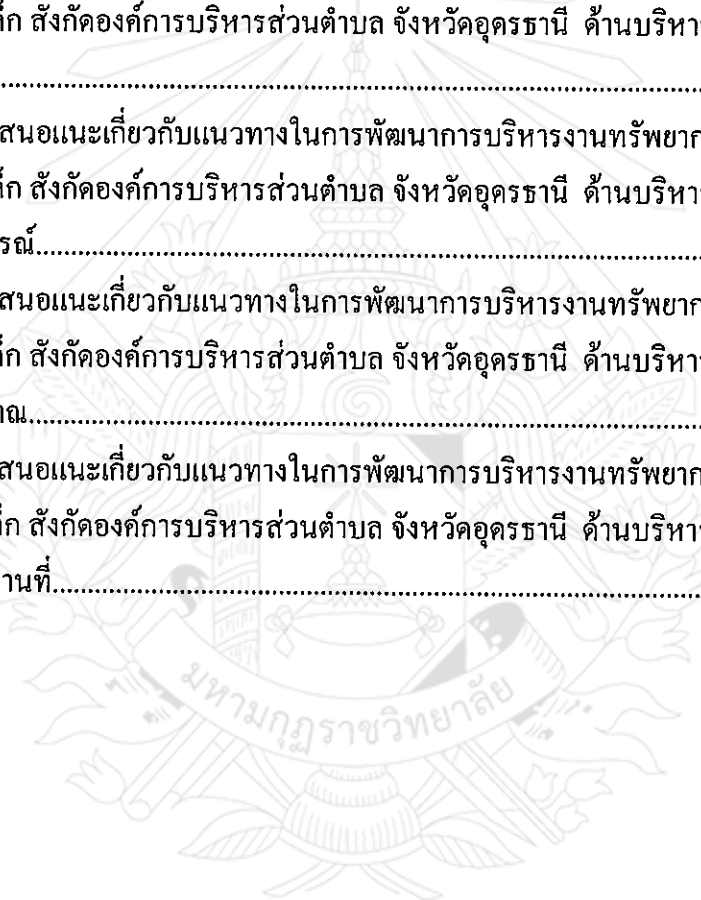
ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานศึกษาและตำแหน่ง.....	71
4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	79
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพการบริหารงาน ทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้าน.....	80
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพการบริหารงาน ทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านทรัพยากรบุคคล.....	81
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพการบริหารงาน ทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์.....	82
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพการบริหารงาน ทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ.....	84
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพการบริหารงาน ทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่.....	86
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการบริหารงาน ทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้าน.....	88
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการบริหารงาน ทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านทรัพยากรบุคคล.....	89
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการบริหารงาน ทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์.....	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการบริหารงาน ทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ.....	92
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการบริหารงาน ทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่.....	94
4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามขนาด.....	96
4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยรวม จำแนกตามขนาด.....	97
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงาน ทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามตำแหน่ง.....	98
4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง.....	99
4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายชื่อของสภาพการบริหารงานทรัพยากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง.....	100
4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายชื่อของสภาพการบริหารงานทรัพยากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล.....	101
4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายชื่อของสภาพการบริหารงานทรัพยากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการ บริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์.....	102
4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายชื่อของสภาพการบริหารงานทรัพยากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการ บริหารทรัพยากรงบประมาณ.....	103

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามตำแหน่ง.....	104
4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามตำแหน่ง.....	105
4.22 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานทรัพยากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล.....	107
4.23 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานทรัพยากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านบริหาร ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์.....	108
4.24 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานทรัพยากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านบริหาร ทรัพยากรงบประมาณ.....	109
4.25 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานทรัพยากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านบริหาร ทรัพยากรอาคารสถานที่.....	110



สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

2.1 สรุปรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย..... 69



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศที่ผ่านมาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2501-2504) ถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-พ.ศ. 2539) มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐานเป็นสำคัญ แต่เมื่อผ่านมาระยะหนึ่งพบว่าไม่ประสบผลสำเร็จจึงเปลี่ยนแนวพัฒนามาเน้นการพัฒนาคน โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ซึ่งการศึกษาเป็นวิถีทางที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน รัฐบาลเริ่มหันมาให้ความสำคัญกับการศึกษา ซึ่งจะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่เป็นตัวเร่งให้เกิดการปฏิรูประบบราชการ ระบบรัฐวิสาหกิจและระบบการศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ที่ยึดแนวคิดเดิมต่อจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 คือการพัฒนาคนเช่นเดิมโดยอาศัยการศึกษาเป็นหลักในการพัฒนา (Core development) นอกจากนี้รัฐบาลยุคปัจจุบันยังได้ประกาศในวันแถลงนโยบาย โดยให้ความสำคัญต่อการศึกษาว่าจะยึดหลักการศึกษาสร้างชาติ สร้างคนและสร้างงาน (สำนักเลขาธิการรัฐมนตรี, 2549, หน้า 18-19)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 49 บัญญัติไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบากต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิตย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ มาตรา 80 บัญญัติให้รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้อง กับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึก มีความเป็นไทย มีระเบียบวินัยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนาและเอกชนจัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา

มาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐและส่งเสริมและสนับสนุนความรู้รักสามัคคีและการเรียนรู้ ปกป้องจิตสำนึกและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติ ตลอดจนค่านิยมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2551, หน้า 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายที่เป็นกรอบหลักในการทำการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน ซึ่งมุ่งหวังจะให้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและตอบสนองความต้องการของชุมชน ดังที่ปรากฏในมาตรา 39 ที่ระบุว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (วีระยุทธ ชาติเอกาญจน์, 2551, หน้า 44) มาตรา 13 ระบุว่า บิดามารดาหรือผู้ปกครอง มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์การสนับสนุนจากรัฐ ให้มีความรู้ ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาแก่บุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแลมาตรา 14 บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ซึ่งสนับสนุนหรือจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์การสนับสนุนจากรัฐ ให้มีความรู้ ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูบุคคลซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบและมาตรา 18 ระบุว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยให้จัดในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถานศึกษา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะเริ่มแรกของเด็กพิการและเด็กที่มีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งในปัจจุบันองค์กรบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบจัดการศึกษาปฐมวัยที่ถ่ายโอนมาจากกรมการพัฒนาชุมชนและกรมการศาสนา (สำนักนายกรัฐมนตรี้, 2545, หน้า 75)

การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการบริหาร และการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง กระทรวงศึกษาธิการในฐานะที่เป็นหน่วยงานดูแลด้านการจัดการศึกษาจึงต้องส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ได้จัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่

กำหนดและดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 26)

การศึกษานับว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนเป็นพื้นฐานของการพัฒนาส่วนอื่น ๆ ด้วย เพราะไม่ว่าจะทำการพัฒนาส่วนใดต้องเริ่มมาจากการพัฒนาคนเสียก่อน การพัฒนาคนสามารถทำได้หลายๆ รูปแบบ อย่างที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาคน คือ การให้การศึกษา ดังนั้นการพัฒนาประเทศต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาคน โดยต้องคำนึงถึงการศึกษาเป็นสำคัญ ในการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี ทรัพยากรการศึกษาถือเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การบริหารงานของผู้บริหารดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานทางวิชาการหรือการบริหารงานธุรกิจใด ๆ ก็ตาม ต้องมีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรกันทั้งนั้น ทรัพยากรพื้นฐานที่มีอยู่ 5 ประการที่สำคัญประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการ (Management) และเทคโนโลยีทางการศึกษา (Educational technology) (สังวาลย์ วุฒิสถา, 2548, หน้า 16)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้ให้แนวทางในการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาไว้ในหมวด 8 มาตรา 58 ดังนี้ ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัวยุวมชนองค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา ดังนี้ ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและให้บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษาและมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรดังกล่าว โดยการสนับสนุน การอุดหนุนและใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 15- 16) และจากการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ของไทย ในบทความชื่อ ทำอย่างไรคนไทยจึงจะแข่งขันได้ในโลกศตวรรษที่ 21 สิ่งที่พบก็คือ ปัญหาในกระบวนการผลิตคนของไทยมีอยู่หลายแห่ง ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน การดูแลเด็กในช่วงปฐมวัยยังไม่ดีพอ จากการศึกษาพบว่า เมื่อแรกเกิดเด็กไทยมี IQ ไม่ต่างจากประเทศอื่น แต่เมื่อวัดใหม่ตอนอายุ 6-12 ขวบ กลับพบว่า IQ ของเด็กไทยช่วงปฐมวัยกลับต่ำกว่ามาตรฐานโลก (หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ ; 5 เมษายน 2553) จากปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึง

คุณภาพทางการศึกษาของไทย ดังนั้นการจัดการศึกษาจะให้มีความเป็นไปได้จะต้องมีการจัดทรัพยากร การศึกษาที่เพียงพอและให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยประชาชนทุกคนมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา (All for education) ต้องการส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบัน ศาสนา องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานประกอบการและสถาบันทางสังคมเข้ามามี ส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (วิระยุทธ ชาติตะกาศกุล, 2551, หน้า 28) และให้มีการระดม ทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารการศึกษา

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลจัดการศึกษาระดับก่อนปฐมวัย โดยได้จัดตั้งศูนย์พัฒนา เด็กเล็กและได้รับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่างๆ ทั้งกรมการศาสนา กรมพัฒนาชุมชนและ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยได้รับการถ่ายโอนทั้งงบประมาณ บุคลากร อาคาร สถานที่และวัสดุ อุปกรณ์ แต่การบริหารทรัพยากรดังกล่าวยังพบปัญหาหลายอย่าง เช่น บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ไม่เพียงพอ ขาดการประสานงานที่ชัดเจนและขาดการวางแผน งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอและไม่มีคุณภาพ ลักษณะดังกล่าวนี้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดได้อย่างไรและมีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาอย่างไร (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2551, หน้า 5)

จากปัญหาดังกล่าวผู้ศึกษาจึงเห็นว่าการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงมีความ จำเป็นและมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะสามารถจัดการและบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ประโยชน์สูงสุด จึงได้ทำการศึกษาถึงการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ว่ามีการดำเนินการอย่างไร เพื่อใช้เป็น ข้อมูลสารสนเทศ ในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่และจัดหาเพิ่มเติมโดยการระดม ทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามตำแหน่งและขนาดขององค์การบริหาร ส่วนตำบล

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานของการศึกษาไว้ดังนี้

1.3.1 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

1.3.2 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

1.3.3 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

1.3.4 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี จำนวน 1,272 คน จำแนกเป็น (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี, 2553)

1.4.1 จำแนกตามตำแหน่ง ดังนี้

- 1) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 311 คน
- 2) ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 311 คน
- 3) บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 650 คน

1.4.2 จำแนกตามขนาด ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- 1) ขนาดเล็ก จำนวน 870 คน
- 2) ขนาดกลาง จำนวน 402 คน

1.4.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เลือกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling, บุญชม ศรีสะอาด, 2553 , หน้า 43) รวมทั้งสิ้นจำนวน 295 คน โดยจำแนกเป็น

1. จำแนกตามตำแหน่ง ดังนี้
 - 1) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 72 คน
 - 2) ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 73 คน
 - 3) บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 150 คน
2. จำแนกตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้
 - 1) ขนาดเล็ก จำนวน 202 คน
 - 2) ขนาดกลาง จำนวน 93 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ได้แก่ ตำแหน่งและขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยจำแนกดังนี้

- 1) ตำแหน่ง
 - 2) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
 - 3) ผู้บริหารการศึกษา
 - 4) บุคลากรทางการศึกษา
- ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

- 1) ขนาดกลาง
- 2) ขนาดเล็ก

1.4.4 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ตามกรอบแนวคิดของเบนเดอร์ (Bender. 1983, หน้า 6-7 ; อ้างอิงใน สังวาลย์ วุฒิสเสลา, 2548, หน้า 48) ใน 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2) ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์
- 3) ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ

4) ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่

1.4.5 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยศึกษาการบริหารทรัพยากร 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณและด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ตามกรอบแนวคิดของเบนเดอร์ (Bender, 1983 , หน้า 6-7 ; อ้างอิงใน สังวาลย์ วุฒิสเลลา, 2548 , หน้า 48)

1.4.6 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ พื้นที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของการศึกษาไว้ ดังนี้

1.5.1 ทำให้ทราบสภาพและปัญหาสำหรับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารการศึกษาในการบริหารทรัพยากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี สำหรับผู้บริหารนำข้อมูลไปปรับปรุงการบริหารทรัพยากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลสนเทศสำหรับหน่วยงานบังคับบัญชาในหน่วยงานระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

1.5.3 เพื่อใช้เป็นแนวทางแก่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.5.4 เป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารการศึกษา นำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผนในการแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นฐาน

1.5.5 เป็นข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากร โดยใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นฐาน

1.6 ค่านิยมศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยศึกษาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อให้เกิดความเข้าใจในงานที่วิจัยในครั้งนี้ คือ

การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลและกลุ่มบุคคล เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ คือ กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ทรัพยากรทางการบริหารซึ่งรวมถึงกลุ่มบุคคลในองค์กร กลไกการดำเนินงานหรือการจัดกิจกรรมขององค์กร

การบริหารทรัพยากร หมายถึง ปัจจัยนำเข้าไปใช้เพื่อการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการในการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ การกำหนดและวางแผน การกำหนดอัตรากำลังการสรรหา การจัดสรรหน้าที่ การใช้ทรัพยากรหรือมอบหมายหน้าที่ การประเมินการปฏิบัติงานการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาบุคคล

2) ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง การจัดการวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เพียงพอกับความต้องการ เริ่มตั้งแต่การกำหนดคน โยบายและวางแผน การวิเคราะห์การใช้ความต้องการการแสวงหาทรัพยากร การใช้การลงทะเบียนและแจกจ่ายวัสดุ การประเมินการใช้วัสดุและการปรับปรุงนำผลการประเมินมาวิเคราะห์วางแผนและกำหนดคน โยบาย เพื่อให้สนองความต้องการพัฒนาให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ หมายถึง การกำหนดคน โยบายและวางแผน การจัดสรร การใช้งบประมาณที่ได้รับให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายและสนองโครงการ กิจกรรมการปฏิบัติต่าง ๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีการประเมิน ระบบงบประมาณ การระดมและสรรหางบประมาณเพื่อให้เพียงพอกับความจำเป็นขององค์กร ให้พัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ที่มีอยู่ให้สามารถสนองกับความต้องการในการใช้ของหน่วยงาน อันได้แก่ การกำหนดคน โยบายและวางแผนการใช้ การวิเคราะห์และกำหนดความต้องการ การระดมและแสวงหา การจัดสรรและใช้อาคารสถานที่ที่ดูแลและบำรุงรักษา รวมทั้งการประเมินการใช้และปรับปรุงพัฒนาที่จะใช้งานอยู่เสมอ

ปัญหาการบริหารทรัพยากร หมายถึง อุปสรรคในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความเสมอภาค มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่

วางไว้ ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณและด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่

บุคลากร หมายถึง ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี

ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งทางสังคมของคนในกลุ่มหรือสังคม ตำแหน่งแบ่งได้

2 แบบคือ ตำแหน่งโดยกำเนิด (Ascribed status) เป็นตำแหน่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ได้แก่ เพศ เชื้อชาติและตำแหน่งโดยความสามารถ (Achieved status) เป็นตำแหน่งที่ได้หลังจากเกิดจากความสามารถและการแข่งขันของคนในสังคม เช่น ตำแหน่งต่าง ๆ ระดับการศึกษา จำแนกเป็น

1) **ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล** หมายถึง นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

2) **ผู้บริหารการศึกษา** หมายถึง หัวหน้าส่วนการศึกษาหรือนักวิชาการศึกษา ประจำองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

3) **บุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง ผู้ดูแลเด็กที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง การจำแนกลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็นขนาดต่าง ๆ ตามเกณฑ์ของกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น ในที่นี้หมายถึงองค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำแนกเป็น (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2549 , หน้า 36)

1) **องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง** หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ 6 – 20 ล้านบาท

2) **องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก** หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมาต่ำกว่า 6 ล้านบาท

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่ดูแลและจัดประสบการณ์การศึกษาแก่เด็กอายุระหว่าง 3 -5 ปี มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษา ในที่นี้หมายถึงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งเองและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับถ่ายโอนมาจากกรมการศาสนาและกรมพัฒนาชุมชน ที่อยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 98 แห่ง ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ที่จัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 98 แห่ง

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ขนาดองค์กรบริหารส่วนตำบล และสถานภาพ

1) ขนาดองค์กรบริหารส่วนตำบล หมายถึง ขนาดองค์กรบริหารส่วนตำบลของผู้ตอบแบบสอบถามสารนิพนธ์เรื่องนี้แบ่งออกเป็น 2 ขนาด คือ (1) ขนาดเล็ก และ (2) ขนาดกลาง

2) สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสารนิพนธ์เรื่องนี้แบ่งออกเป็น 3 ช่วงคือ คือ (1) ผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล (2) ผู้บริหารการศึกษา (3) บุคลากรทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา คือ ความพยายามให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกี่ยวกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาเยาวชนและบุคคลในสังคมให้เจริญงอกงาม ในทุกๆ ด้าน รวมทั้งให้มีคุณธรรมและความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่เกิดจากการกระจายอำนาจจากกลางส่วนกลางไปยังท้องถิ่น โดยอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสูงของประเทศ อันเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองด้วยตนเอง มีการเลือกตั้งเพื่อให้คนในท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมเป็นฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารของท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระและสิทธิในการปกครองตนเอง โดยไม่ขัดต่อกฎหมายและนโยบายของรัฐในอาณาเขตที่กำหนดและนอกจากนั้นยังมีอำนาจในปกครองบังคับบัญชา และการตราข้อบัญญัติเพื่อการดำเนินการ รวมถึงการจัดเก็บรายได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎี แนวความคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร
- 2.2 การบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
- 2.5 บริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริการทรัพยากร

ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา ในหัวข้อต่างๆ ได้ดังนี้

1. ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษา

ความหมายของทรัพยากรซึ่งผู้ศึกษาได้นำเสนอต่อไปนี้ได้มีนักการศึกษาหลาย ๆ ท่านได้ให้ความหมายไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

สังวาล วุฒิสเสลา (2548, หน้า 17) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง แหล่งต่างๆ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารการศึกษา

หวน พิณฐพัชร์ (2550, หน้า 15-46) ได้ให้ความหมายของคำว่าทรัพยากร หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกลาง ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของคน วัสดุ เงิน หรืออื่นๆ ที่จะเป็นเครื่องช่วยในการดำเนินงานขององค์กรสำเร็จได้ ทั้งจำแนกทรัพยากรออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ทรัพยากรที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ งบประมาณที่ได้จากส่วนกลางหรือเป็นเงินบริจาค ผู้ศึกษามีข้อคิดเห็นว่า โรงเรียนเล็ก ๆ ที่ตั้งอยู่ในชนบท ห่างไกลกันดารและขาดแคลน ตามชายขอบของภาคต่าง ๆ งบประมาณที่ได้รับจากรัฐบาลตามรายหัวของจำนวนนักเรียน เมื่อนักเรียนน้อย งบประมาณที่ได้ย่อมน้อยด้วย ต้องบริหารงานโรงเรียนบนความขาดแคลน จะหวังพึ่งการบริจาคเงินจากชุมชนที่อยู่รอบ ๆ บริเวณโรงเรียนก็ยากเต็มที เพราะชุมชนก็มีความขาดแคลน ฉะนั้น

ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการจัดการ จะต้องไม่พูดเฉย ๆ ที่สะท้อนปัญหาของ การบริการแบบเก่าที่ว่าขาดคน ขาดเงิน

2. ทรัพยากรที่ไม่ใช่ตัวเงิน เป็นความร่วมมือที่ได้รับ เช่น บริจาเวลา ความรู้ ความคิด คำแนะนำ บริการ แหล่งเรียนรู้และวัสดุต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้จัดการเรียนการสอน

ธาดา ยาวังเสน (2551, หน้า 12) กล่าวว่า ทรัพยากร หมายถึง สิ่งทั้งปวงที่เป็นตัวกลางที่ทำให้การดำเนินงานหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ สำหรับในส่วนของ ทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า ทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่จะใช้ ในการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่ดิน เทคโนโลยี อาคารเรียน เวลา ภูมิปัญญาในชุมชน องค์กร ทุกอย่างของสังคม เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์นั้นคือ ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีศักยภาพ ในการดำรงตนอย่างมีความสุขในสังคมปัจจุบันและอนาคตได้

ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา

ตามแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์ของเบนเดอร์ (Bender) ได้แบ่งประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อดำเนินกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจออกเป็น 4 ประเภทด้วยกัน คือ

1. ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกระดับ

2. ทรัพยากรทางกายภาพ ประกอบด้วย

2.1 ที่ดิน (Land)

2.2 เครื่องอำนวยความสะดวก (Facilities)

2.3 เครื่องมือ (Equipment)

2.4 วัสดุหรือ พลังงาน (Materials or energy)

3. ทรัพยากรการเงิน ได้แก่ เงินและสิ่งอื่น ๆ ที่สามารถใช้แทนเงินได้

4. ข้อเสนอประกอบไปด้วย

4.1 ข้อมูล (Data)

4.2 ความรู้ (Knowledge)

4.3 ละมุนภัณฑ์ (Software)

4.4 อุปกรณ์ (Hardware)

2. บทบาทและความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา

ในการดำเนินการหรือประกอบภารกิจขององค์กรนั้น มีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1) กิจกรรมหรือภารกิจขององค์กร

2) ทรัพยากร

3) คน

องค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ทรัพยากรเป็นตัวกลางที่ทำให้กิจกรรมหรือภารกิจขององค์การบรรลุเป้าหมายหรือสำเร็จได้

ถ้าหากจะพิจารณาถึงบทบาทของทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมขององค์การแล้วมีหลายประการ โดยสามารถพิจารณาบทบาทความสำคัญของทรัพยากรใน 2 ด้าน คือ ด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ (ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์, 2547, หน้า 6-7)

ด้านปริมาณ ปริมาณของทรัพยากรมีผลต่อการดำเนินกิจกรรม ดังนี้

1) ประสิทธิภาพของกิจกรรม ถ้าหากทรัพยากรมีเพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์การจะดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพ ตรงข้ามถ้าหากปริมาณของทรัพยากรไม่เพียงพอการดำเนินงานจะไม่มีประสิทธิภาพ

2) ประสิทธิภาพของกิจกรรม ถ้าหากปริมาณของทรัพยากรมีไม่เพียงพอการดำเนินกิจกรรมก็อาจจะไม่บรรลุเป้าหมายได้ ถ้าหากการดำเนินกิจกรรมเหมือนกับการวิ่งของรถยนต์ ซึ่งจะต้องใช้น้ำมัน ถ้าหากน้ำมันมีไม่เพียงพอ รถยนต์ก็ไม่สามารถวิ่งถึงจุดหมายได้ฉับใด การดำเนินกิจกรรมขององค์การก็เช่นนั้น ถ้าหากขาดทรัพยากร หรือทรัพยากรไม่เพียงพอแล้วการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุหรือสำเร็จภายในเวลาที่จำกัด

3) การเลือกกิจกรรมที่จะปฏิบัติ ปริมาณจะเป็นตัวกำหนดตัวหนึ่งในการเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมในการดำเนินกิจกรรมตามความเป็นจริงนั้น กิจกรรมจะเป็นตัวกำหนดทรัพยากร แต่ในบางกรณี ทรัพยากรจะเป็นตัวกำหนดกิจกรรม เนื่องจากข้อจำกัดของทรัพยากรและความจำเป็นจะต้องดำเนินกิจกรรมให้บรรลุหรือสำเร็จภายในเวลาที่จำกัด

ด้านคุณภาพ คุณภาพของทรัพยากรมีผลต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์การ มีนัยสำคัญคล้ายคลึงกับปริมาณของทรัพยากร ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว คือ

1) ประสิทธิภาพของกิจกรรม คุณภาพของทรัพยากรจะมีผลต่อประสิทธิภาพของกิจกรรมค่อนข้างสูงในบางครั้ง แม้ทรัพยากรจะมีจำนวนมาก แต่ถ้าปราศจากคุณภาพการดำเนินกิจกรรมก็ปราศจากประสิทธิภาพได้ เช่น ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ถ้าหากโรงเรียนมีครูที่มีความรู้ ความสามารถสูง การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนนั้นก็บรรลุเป้าหมาย คือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูง

2) ประสิทธิภาพของกิจกรรม ประสิทธิภาพของกิจกรรมหรือประสิทธิผลขององค์การ มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับคุณภาพของทรัพยากร ถ้าหากการดำเนินกิจกรรมใด ทรัพยากรมีคุณภาพไม่ดี ประสิทธิภาพอาจจะมี แต่ค่อนข้างต่ำกว่าการมีทรัพยากรที่มีคุณภาพสูง

3) คุณภาพของกิจกรรม คุณภาพของกิจกรรมมีความสัมพันธ์เป็นอย่างมากกับคุณภาพของทรัพยากร ถ้าหากการดำเนินกิจกรรมใดได้ทรัพยากรที่คุณภาพสูง คุณภาพของกิจกรรมก็จะดีไปด้วย จากตัวอย่างการจัดการเรียนการสอน หากได้ผู้สอนซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณวุฒิ ประสพการณ์สูง ก็จะทำให้ผู้สอนสามารถคิดหาวิธีการสอนที่ดี ที่เหมาะสมกับผู้เรียน อันจะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จสูงไปด้วย

โดยสรุปแล้ว ทรัพยากรเป็นศูนย์กลางหรือตัวกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมขององค์การหรือหน่วยงานดำเนินไปได้และทรัพยากรจะมีบทบาทต่อกิจกรรมหรือการดำเนินการกิจขององค์การหรือหน่วยงานทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพ

3. ขอบข่ายและประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา

ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา ได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการให้คำจำกัดความไว้หลายประการ แต่ก็มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันดังต่อไปนี้

นาจาร์ยี เนืองเฉลิม (2548, หน้า 24 – 25) ได้แบ่งประเภทของทรัพยากรการศึกษาเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1) ทรัพยากรบุคคล หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พ่อแม่หรือผู้ปกครองนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถ ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ ครูอาจารย์โรงเรียนอื่น ผู้นำท้องถิ่นด้านปกครอง ผู้นำศาสนา ผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

2) ทรัพยากรทางธรรมชาติ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ที่มีประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษา เช่น ดิน หิน แร่ แม่น้ำ ลำคลอง หนอง บึง น้ำตก พืช สัตว์ เป็นต้น

3) ทรัพยากรทางวัตถุที่มนุษย์สร้างขึ้น หมายถึง สถานที่ราชการ สถานประกอบการ บ้าน โสตทัศนอุปกรณ์ในหน่วยงานต่างๆ ศูนย์วัฒนธรรมประจำจังหวัด วัด โบสถ์ มัสยิด เป็นต้น

4) ทรัพยากรทางสังคม หมายถึง ประเพณี วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ของคนในชุมชน กิจกรรมต่างๆ ในชุมชน เป็นต้น

5) ทรัพยากรทางการเงิน หมายถึง ทรัพยากรในรูปการเงินทั้งโดยตรงและทางอ้อม เพื่อสนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

สังวาลย์ วุฒิสเสลา (2548, หน้า25) ได้แบ่งประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1) ทรัพยากรทางบุคคล หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พ่อ แม่ หรือผู้ปกครองของนักเรียนที่มีความสามารถ ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ ครูอาจารย์โรงเรียนอื่น ผู้นำท้องถิ่น ผู้ประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพ

2) ทรัพยากรทางธรรมชาติ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ที่มีประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษา เช่น ดิน หิน แร่ แม่น้ำ ลำคลอง พืช สัตว์ ฯลฯ

3) ทรัพยากรทางวัตถุที่มนุษย์สร้างขึ้น หมายถึง สถานที่ราชการ สถานที่ประกอบการ บ้านเรือน โสตทัศนูปกรณ์ในหน่วยงานต่าง ๆ ศูนย์วัฒนธรรม วัด โบสถ์ ฯลฯ

4) ทรัพยากรทางสังคม หมายถึง ประเพณี วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ของคนในชุมชน กิจกรรมต่างๆ ในชุมชน

5) ทรัพยากรทางการเงิน หมายถึง ทรัพยากรในรูปการเงินทั้ง โดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อสนับสนุน โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

บุญฟ้า ลิ้มวัฒนา (2549, หน้า 38) กล่าวว่า ขอบข่ายและประเภทของทรัพยากรทางการบริหารการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1) ทรัพยากรทางบุคคล หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พ่อแม่ หรือผู้ปกครอง นักเรียนที่มีความรู้ความสามารถ คีษานาเทศก์ นักวิชาการ ครูอาจารย์ โรงเรียนอื่น ผู้นำท้องถิ่นด้านปกครอง ผู้นำศาสนา ผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

2) ทรัพยากรทางกายภาพ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติที่มีประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษา เช่น ดิน หิน แร่ แม่น้ำ ลำคลอง ฯลฯ และสิ่งทีมนุษย์สร้างขึ้น เช่น สถานที่ สถานที่ประกอบการ ห้องสมุดประชาชน สถานที่ประกอบอาชีพอิสระ พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน วัด และสื่อเทคโนโลยีต่างๆ ฯลฯ นอกจากนี้ยังรวมถึงขนบธรรมเนียมประเพณีตามความเป็นอยู่ของคนในชุมชน

3) ทรัพยากรทางการเงิน หมายถึง ทรัพยากรในรูปการเงินทั้ง โดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อสนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

4) ทรัพยากรทางด้านการจัดการ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ช่วยให้การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การประชุม การวางแผน การอบรม การทำงาน โดยกระบวนการกลุ่ม การบริหารแบบมีส่วนร่วม การประเมินผลการทำงานและการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแผนงานต่อไป

สรุปได้ว่า ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรงบประมาณและทรัพยากรอาคาร สถานที่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณา ดำเนินการหรือกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ หน่วยงานหรือองค์การ

4. แหล่งทรัพยากรทางการศึกษา

หวน พินรุพันธ์ (2550, หน้า 21) ได้กล่าวถึง การระดมสรรพกำลังทุกส่วนในสังคมเพื่อการศึกษา จากการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ไว้ว่า ทุกส่วน

ของสังคมทั้งครอบครัว ชุมชน รัฐ เอกชน องค์กรเอกชน สื่อมวลชน จะต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการศึกษาทุกชั้นตอน แทนการผลักดันภาระให้เป็นความรับผิดชอบของรัฐเพียงอย่างเดียว แต่รัฐต้องมีเจตจำนงแน่วแน่ที่จะสนับสนุนการลงทุนและสร้างโอกาสให้เอื้อต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เพราะการศึกษาเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศเป็นโครงสร้างพื้นฐานทางสติปัญญาที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลและความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยโดยส่วนรวมด้วย

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2548, หน้า 25) ได้กล่าวถึง แหล่งที่มาของทรัพยากรการศึกษาไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษามีหลายแหล่งที่มาด้วยกัน ดังนี้

1. งบประมาณแผ่นดิน สถานศึกษาที่เป็นของราชการ งบประมาณแผ่นดินถือว่าเป็นแหล่งทรัพยากรแหล่งใหญ่ที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรทางการเงิน โดยรวมเงินไว้ทุกหมวด ตั้งแต่หมวดเงินเดือน ค่าจ้าง จนถึงหมวดที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ปัจจุบันนี้การจัดสรรเงินงบประมาณรัฐบาลพยายามจัดให้ตามโครงการต่าง ๆ

2. เงินนอกงบประมาณ นอกจากเงินรายได้แผ่นดินแล้ว บางสถาบันการศึกษายังมีรายได้ของตนเองโดยเฉพาะ เช่น เงินบำรุงการศึกษา หรือเงินอื่นๆ ซึ่งเงินเหล่านี้ เป็นเงินที่สถานศึกษานั้นสามารถจัดหามาได้และสามารถจัดทำโครงการ เพื่อใช้ในกิจกรรมของโรงเรียนได้

3. เงินจากการลงทุน สถาบันการศึกษาที่เป็นเอกชน แหล่งเงินรายได้ส่วนใหญ่มาจากการลงทุนของเจ้าของกิจการซึ่งอาจจะเป็นเอกชน มูลนิธิ สมาคม ก็ได้เงินนี้มาใช้ในการดำเนินกิจการทั้งปวงของสถานศึกษานั้นร่วมกันกับเงินรายได้ที่เรียกเก็บจากผู้เรียน

4. ทรัพยากรชุมชน ชุมชนเป็นแหล่งทรัพยากรที่มีความสำคัญมาก สถาบันการศึกษาจะได้รับการสนับสนุนทรัพยากรแทบทุกประเภทจากชุมชน แหล่งทรัพยากรของชุมชน ประกอบด้วยบุคคล องค์กรต่าง ๆ เช่น สมาคม มูลนิธิ องค์กรการกุศลต่าง ๆ ทรัพยากรจากชุมชนที่ให้แก่สถาบันการศึกษา อาจจะเป็น 2 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ 1 เป็นการให้แก่บุคคลโดยตรง เช่น ให้ทุนอุดหนุนในการศึกษา การศึกษาค้นคว้า เป็นต้น

รูปแบบที่ 2 ให้การสนับสนุนแก่สถาบันโดยส่วนรวม เช่น การให้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ คำว่าชุมชนที่ให้การสนับสนุน มิได้จำกัดอยู่เฉพาะชุมชนที่สถาบัน การศึกษาดังอยู่นั้นแต่ในที่ห่างไกลจากสถาบันการศึกษาดังอยู่ก็สามารถให้การสนับสนุนได้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้มีข้อบัญญัติไว้เกี่ยวกับทรัพยากรการศึกษา ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549, หน้า 4)

มาตรา 9 เน้นข้อ 5 ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรู้ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าว มาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา

มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินและทรัพย์สินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2. ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันทางสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น

ทั้งนี้ ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรดังกล่าว โดยการสนับสนุน การอุดหนุนและใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสมและความจำเป็น

สังวาลย์ วุฒิสถา (2548, หน้า 28) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษานั้นมีอย่างน้อยที่สุด 3 แหล่งใหญ่ด้วยกัน คือ

- 1) จากภาครัฐ ได้จากงบประมาณแผ่นดิน เงินสนับสนุนจากภาครัฐ
- 2) จากเอกชน เช่น จากการลงทุน การบริจาคช่วยเหลือสนับสนุนจากทั้งชุมชนหรือหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ
- 3) รายได้จากการดำเนินงานของหน่วยงานทางการศึกษาเอง เช่น เงินค่าบำรุงการศึกษา ค่าหน่วยกิต ค่าลงทะเบียน ค่าจำหน่ายวัสดุอุปกรณ์การศึกษาที่ผลิตจากสถาบันนั้น

กล่าวโดยสรุป ทรัพยากรทางการบริหารการศึกษานั้นมีอย่างน้อยที่สุด 3 แหล่งใหญ่ด้วยกัน คือ จากภาครัฐ งบประมาณแผ่นดิน เงินสนับสนุนจากภาครัฐ จากภาคเอกชน เช่น เงินบริจาคช่วยเหลือสนับสนุนจากทั้งชุมชนหรือหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รายได้จากการดำเนินงานของหน่วยงานทางการศึกษานั้น

5. การระดมทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษา

ความหมายของการระดมทรัพยากรพอสรุปได้ดังนี้

หวน พิณรุฬพันธ์ (2550, หน้า23) กล่าวถึง การระดมสรรพกำลังทุกส่วนในสังคมเพื่อ การจัดการศึกษา ทุกส่วนของสังคมทั้งครอบครัว ชุมชน รัฐ เอกชน องค์กรชุมชน สื่อมวลชน จะต้องตระหนักสำนึกรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการศึกษาทุกชั้นตอนแทนการผลักภาระให้เป็น ความรับผิดชอบของรัฐเพียงอย่างเดียว แต่รัฐต้องมีเจตจำนงที่แน่วแน่และจริงจัง เพราะการศึกษา เป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศเป็น โครงสร้างพื้นฐานทางสติปัญญาที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลและความเจริญ ก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติโดยส่วนรวม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549, หน้า 1- 16) ได้ระบุว่า การระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินี้ มาตรา 9(5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา มาตรา 57 ให้นำหน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ความชำนาญและภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าว มาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินและทรัพย์สินจากทั้งของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบัน สังคมอื่นและต่างประเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า ถ้าจะให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริงต้องให้ความสนใจ ในการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาและระบบบริหารทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษามากขึ้น เพราะเป็นแนวทางสำคัญอันจะนำองค์กรทางการศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างแท้จริง

6. แนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา

สำหรับแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549, หน้า 16-18) ได้ให้แนวทางในการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาไว้ในหมวด 8 ตั้งแต่มาตราที่ 58 – 62 ไว้ดังนี้

มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินและทรัพย์สินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา ดังนี้ ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อ การศึกษาได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน

ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมี ส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา และมีส่วนร่วม รับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ให้รัฐและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรดังกล่าว โดยการสนับสนุน การ อุหนุนและใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี

มาตรา 59 ให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุง รักษาใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุ ตามกฎหมายว่า ด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการของสถานศึกษา และเก็บ ค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์และภารกิจหลักของ สถานศึกษา บรรดาอสังหาริมทรัพย์ที่สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลได้มาโดยมีผู้อุทิศให้หรือ โดยการซื้อ หรือแลกเปลี่ยนจากรายได้ของสถานศึกษา ไม่ถือเป็นที่ราชพัสดุและให้เป็นกรรมสิทธิ์ ของ สถานศึกษาบรรดารายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล รวมทั้ง ผลประโยชน์ที่เกิดจากที่ราชพัสดุ เบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการศึกษาและเบี้ยปรับที่เกิดจาก การ ผิดสัญญาการซื้อทรัพย์สินหรือจ้างทำของที่ดำเนินการ โดยใช้เงินงบประมาณไม่เป็นรายได้ ที่ต้อง นำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

มาตรา 60 ให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษาในฐานะที่มี ความสำคัญ สูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศโดยจัดสรรเป็นเงินงบประมาณเพื่อการศึกษา ดังนี้

- 1) จัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปเป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลที่เหมาะสมแก่ผู้เรียนการศึกษา ภาค บัณฑิตและการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัด โดยรัฐและเอกชนให้เท่าเทียมกัน
- 2) จัดสรรทุนการศึกษาในรูปของกองทุนกู้ยืมให้แก่ผู้เรียนที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย ตามความเหมาะสมและความจำเป็น
- 3) จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่นเป็นพิเศษให้เหมาะสมและ สอดคล้องกับความจำเป็นในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการเป็นพิเศษแต่ละกลุ่ม โดยคำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา และความเป็นธรรม ทั้งนี้ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 4) จัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายดำเนินการและงบลงทุนให้สถานศึกษาของรัฐตาม นโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติและภารกิจของสถานศึกษา โดยให้มีอิสระในการบริหาร งบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้คำนึงถึงคุณภาพและความเสมอภาคใน โอกาสทาง การศึกษา

5) จัดสรรงบประมาณในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไปให้สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลและเป็นสถานศึกษาในกำกับของรัฐหรือองค์การมหาชน

6) จัดสรรกองทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำให้สถานศึกษาเอกชน เพื่อให้พึ่งตนเองได้

7) จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของรัฐและเอกชน

มาตรา 61 ให้รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาที่โดยบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

มาตรา 62 ให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการศึกษ แนวการจัดการศึกษาและคุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยหน่วยงานภายในและหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ ตรวจสอบ ภายนอก

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พุทธศักราช 2550 – 2554 ได้กำหนด ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาดังนี้

1) การสร้างเครือข่ายการศึกษาในรูปแบบต่างๆ ระหว่างสถาบันการศึกษาด้วยกัน ภาคเอกชน ชุมชน นักวิชาการ องค์กรวิชาชีพ ตลอดจนประชาสังคมในการจัดหลักสูตรการเรียน การสอน รวมทั้งพัฒนาความสัมพันธ์และการสร้างเครือข่ายกับต่างประเทศเพื่อยกระดับมาตรฐาน การศึกษาสู่ความเป็นสากล

2) ส่งเสริมให้ความรู้และการจัดแหล่งการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แก่ ประชาชนอย่างเพียงพอและกว้างขวาง เพื่อเสริมสร้างความคิดอย่างมีเหตุมีผลและสามารถนำ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้อย่างสมดุลในวิถีชีวิตที่มีจริยธรรม

3) สนับสนุนให้ชุมชนในท้องถิ่นและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและดูแล เด็กปฐมวัยและผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งตรวจสอบการดำเนินงานการจัดบริการสังคมของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กล่าวได้ว่า แนวทางในการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษามีหลากหลายตาม ความเหมาะสมกับบริบทของ โรงเรียนและสอดคล้องเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ครู นักเรียน โรงเรียน และการจัดการศึกษาต่อไป

2.2 การบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษานั้น ผู้บริหารทางการศึกษา จะต้องใช้ความพยายาม เป็นอย่างยิ่ง ในการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยอาศัยทรัพยากรทางการศึกษาที่ได้รับและมีอยู่

จึงจะต้องมีหลักในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ผู้ศึกษาจึงได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ได้ดังนี้

1. ความจำเป็นในการบริหารทรัพยากร

การบริหารทรัพยากรนั้น มีความจำเป็นหรือเครื่องมือต่อหน่วยงานต่างๆ ดังนี้ (ปรีชา คัมภีรปกรณ, 2548, หน้า 12-15)

1.1 เพื่อสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรม การดำเนินกิจกรรมทุกกิจกรรมจำเป็นต้องได้รับทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นคน เงิน วัสดุ หรือสิ่งอื่นๆ ถ้าหากไม่มีทรัพยากรแล้วการดำเนินกิจกรรมก็ไม่สามารถดำเนินไปได้หรือถ้าหากได้รับทรัพยากรที่ไม่เพียงพอ กิจกรรมหรือภารกิจที่ดำเนินนั้นอาจจะทำได้ แต่ไม่สามารถจะได้อะไรได้ เช่น ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน ถ้าหากโรงเรียนได้รับการจัดสรรคน เงินและวัสดุการเรียนน้อย โรงเรียนสอนได้ สามารถดำเนินงานได้ แต่ผลที่ได้รับจะไม่ดีเท่ากับรับคน วัสดุและเงินอย่างเพียงพอ

1.2 เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่หน่วยงาน บางครั้งจะเป็นไปเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน โดยการพยายามจัดหาทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงในการทำงาน ได้แก่ การจัดสรรเทคโนโลยีสูงในการทำงานไปให้ เช่น การจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ไปให้แทนเครื่องพิมพ์ดีด หรือการจัดเครื่องก๊อปปี้ฟรีนไปให้แทนเครื่องโรเนียวธรรมดา เป็นต้น

1.3 เพื่อเป็นการควบคุมการดำเนินงานขององค์การหรือผู้รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรในบางครั้ง ก็เป็นไปเพื่อการควบคุมการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทำหรือดำเนินงานเฉพาะในภารกิจมอบหมายในช่วงเวลาที่กำหนด ตัวอย่างนี้ จะเห็นได้ในการบริหารทรัพยากรการเงินที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจะจัดสรรทรัพยากรให้เป็นงวด ๆ เพื่อการดำเนินกิจกรรมแทนการให้งบประมาณทั้งหมดของแผนงานหรือโครงการ

1.4 เพื่อเป็นการส่งเสริมกิจกรรมใหม่ๆ การบริหารทรัพยากรนอกจากจะเป็นการบริหารเพื่อให้หน่วยงานดำเนินกิจกรรมปกติธรรมดาของหน่วยงานแล้ว ยังเป็นการบริหารทรัพยากรเพื่อเสาะแสวงหาความคิดใหม่ ๆ ด้วย เช่น ในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อโครงการทดลองโครงการศึกษาต่าง ๆ เป็นต้น

1.5 เพื่อเป็นการกระจายทรัพยากร ความต้องการทรัพยากรในการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ นั้นมากกว่าทรัพยากรที่มีอยู่ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรขั้นตอนหนึ่ง คือ การจัดสรรทรัพยากร จึงมีความจำเป็นมากที่จะต้องนำมาใช้เพื่อกระจายทรัพยากรไปยังหน่วยงานที่มีความต้องการจริงๆ ทั้งนี้ โดยอาศัยเกณฑ์ต่างๆ ในการบริหาร เช่น เกณฑ์ความรีบด่วนของงาน เกณฑ์ความสอดคล้องกับนโยบายหรือภารกิจหลัก และเกณฑ์ความจำกัดของทรัพยากร เป็นต้น

โดยสรุปแล้ว ความจำเป็นในการบริหารทรัพยากรนั้น มีหลายประการ เช่น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่า และตรงตามความต้องการใช้ทรัพยากรขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น เป็นต้น

หลักในการบริหารทรัพยากร

การบริหารทรัพยากรมีความจำเป็นหลายประการดังกล่าวข้างต้นแล้ว ถ้าหากการบริหารไม่เป็นไปตามหลักการ หรือวิธีการที่เหมาะสมแล้วการดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานก็จะปราศจากประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารทรัพยากร นั้นมีหลักการกว้าง ๆ คือ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน

หลักการบริหารทรัพยากรแต่ละประเภทจะมีหลักที่แตกต่างกันออกไป เช่น หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ย่อมถือว่าหลักประสิทธิภาพของงานและความพอใจของคน หลักการบริหารการเงินมีหลัก คือประสิทธิภาพของงาน การบริหารอาคารสถานที่ วัสดุ ตลอดจนการบริหารเวลาที่ย่อมมีหลักที่แตกต่างกันออกไป แต่หลักในการบริหารทรัพยากรอย่างกว้าง ๆ โดยส่วนรวมมี 3 ประการ คือ ความเสมอภาค ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ดังนี้

1. หลักความเสมอภาคในการบริหารทรัพยากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสรรทรัพยากรนั้น จะต้องถือหลักนี้อย่างเคร่งครัด โดยที่ความเสมอภาคด้านโอกาส ความเสมอภาคในด้านคุณภาพ เป็นการตอบคำถามว่า การบริหารอย่างไรจึงจะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรและผู้รับบริการ จะได้รับบริการที่มีคุณภาพเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน โรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา

ความเสมอภาค (Equity) นั้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ (Monk, 1990, หน้า 36-37 ; อ้างถึงใน สังวาลย์ วุฒิสเสลา, 2548, หน้า 30-31)

1.1 ความเสมอภาคในแนวราบ (Horizontal equity) ได้แก่ การนำนักเรียนกลุ่มและภาวะเหมือนกัน จะได้รับการปฏิบัติที่เหมือนกัน (Equal treatment of equals)

1.2 ความเสมอภาคแนวตั้ง (Vertical equity) ได้แก่ การกระทำกับนักเรียนที่แตกต่างกันออกไป (Unequal treatment of unequals)

การวัดความเสมอภาคนั้น Monk (1990 , หน้า 47) ได้เสนอแนะว่า สามารถวัดได้สองแบบ คือ แบบที่ 1 (Typ I measure) และวัดแบบที่ 2 (Typ II measure)

การวัดแบบที่ 1 (Typ I measure) เป็นการวัดถึงปริมาณความแตกต่างที่แต่ละหน่วยงานได้รับวิธีการวัดใช้วัดความแปรปรวน (Variance) เปรียบเทียบเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile comparison) สัมประสิทธิ์กินิ (Gini coefficient) และดัชนี แมกซ์ลูน (Mcloone index)

การวัดแบบที่ 2 (Type II measure) เป็นการวัดทั้งด้านปริมาณที่แตกต่างกันและวิเคราะห์ว่าใครที่ได้รับความไม่เสมอภาคด้วย

2. หลักประสิทธิภาพ ในการบริหารทรัพยากรสิ่งที่จะต้องคำนึงให้มากที่สุดในขณะที่ทรัพยากรมีจำกัด ได้แก่ การมีประสิทธิภาพ ความมีประสิทธิภาพในการบริหารนี้จะรวมทั้งประสิทธิภาพในการจัดสรร ประสิทธิภาพในการใช้ เป็นต้น ผู้บริหารในฐานะที่รับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรทั้งปวง จะต้องพิจารณาหาแนวทางในการบริหารว่า ขณะที่เรามีทรัพยากรจำกัดนั้น เราจะใช้ทรัพยากรอย่างไรจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุด การใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพนี้จะรวมทรัพยากรทุกประเภททั้ง คน เงิน วัสดุ อาคารสถานที่หรือแม้แต่ที่ดิน

3. หลักประสิทธิผล หลักการดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงาน ก็คือ การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้ การใช้หรือการบริหารทรัพยากร ก็คือ การพยายามหาสิ่งมาช่วยเหลือสนับสนุนให้การดำเนินงานของกิจกรรมต่างๆ บรรลุเป้าหมาย งานบางงานของหน่วยงานต้องล้มเหลวลงเพราะขาดทรัพยากร ตัวอย่างสถานศึกษาจะเห็นได้ชัดเจน เช่น โครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนบางโรงเรียนประสบความสำเร็จค่อนข้างสูง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารได้บริหารผู้รับผิดชอบได้โดยเฉพาะมีอุปกรณ์และวัสดุในการจัดทำเรียบร้อยและถูกต้องตามความต้องการ

ในบางกรณีการดำเนินงานกิจกรรมบางกิจกรรม ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ เพราะขาดการจัดหาทรัพยากรมาให้ เนื่องจากผู้บริหารไม่มีทักษะในการบริหารทรัพยากร เกรงว่าเมื่อจัดหาทรัพยากรมาแล้วหน่วยงานจะเกิดการขาดทุน ทำให้เป้าหมายของหน่วยงานคลาดเคลื่อนไป ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

โดยสรุปแล้ว ในการบริหารทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรทางกายภาพหรือทรัพยากรสารสนเทศก็ตาม สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องยึดเป็นหลักหรือเป็นแนวทางสำคัญ คือ ความเสมอภาคในด้านคุณภาพของทรัพยากร ความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพขององค์การ โดยจะต้องถือหลักสำคัญว่า องค์การหรือหน่วยงานที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีการลงทุนและการลงทุนนั้น จะต้องได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าและความคุ้มค่านั้นอาจจะมีผลในรูปแบบของผลตอบแทนที่วัดได้หรือที่วัดไม่ได้ก็ได้ เช่น ความมีเกียรติ ความมีชื่อเสียงและการยอมรับ เป็นต้น

3. ผู้บริหารการศึกษากับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

สถานศึกษานั้น อยู่ในฐานะผู้ใช้ทรัพยากรส่วนหนึ่งและเป็นผู้แสวงหาทรัพยากรมาใช้ในหน่วยงานอีกประการหนึ่งด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะมองได้ 2 ด้าน คือ ในฐานะผู้ใช้ทรัพยากรทางการศึกษาและในฐานะผู้แสวงหาทรัพยากรทางการศึกษา หากพิจารณาบทบาทและภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรการศึกษานั้น จะมีภารกิจต่อไปนี้ (สังวาลย์ วุฒิสถา, 2548, หน้า 40 – 42)

3.1 กำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา แผนของสถานศึกษาจะสามารถแปลออกเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่สถาบันการศึกษาจะต้องปฏิบัติ ดังนั้นหน้าที่ความรับผิดชอบประการแรกของผู้บริหารสถานศึกษาคือการจัดให้มีการทำแผนงานของสถานศึกษาของตนขึ้น เพื่อที่จะได้ทราบว่า ในช่วงเวลาต่าง ๆ นั้น จะต้องจัดทำกิจกรรมอะไรบ้าง อันจะเป็นแนวทางในการแสวงหาหรือการกำหนดทรัพยากรที่จะต้องใช้ในสถานศึกษาที่ตนจะต้องรับผิดชอบ

3.2 กำหนดทรัพยากรที่ต้องการ จากแผนการจัดกิจกรรมของหน่วยงานหรือสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องรวบรวมความต้องการด้านทรัพยากรจากแผนงาน โครงการ กิจกรรม โดยการจัดทำในรูปของแผนงานหรืองบประมาณที่ต้องการของสถานศึกษาโดยจำแนกเป็นหมวดหมู่ที่ชัดเจน และที่สำคัญคือผู้บริหารจะต้องเรียงลำดับความสำคัญของโครงการที่จะต้องทำให้ชัดเจนว่า ควรจะดำเนินกิจกรรมใดก่อนหลัง ทั้งนี้เพื่อสะดวกในการบริหารทรัพยากรที่ได้มาให้สอดคล้องกับกิจกรรมหรือโครงการนั้น

3.3 แสวงหาทรัพยากร บทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือบทบาทในการแสวงหาทรัพยากรเพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมตามโครงการของสถานศึกษา การแสวงหาทรัพยากรการศึกษานั้น จะต้องแสวงหาจากแหล่งทรัพยากรต่างๆ เช่น งบประมาณ เงินรายได้ของโรงเรียน เงินบริจาค

3.4 การจัดสรรทรัพยากร ทรัพยากรที่ได้มาอย่างน้อยอาจจะได้มา 2 รูปแบบ คือ ในรูปของจำนวนรวม และทรัพยากรจำแนกเป็นรายโครงการหรือกิจกรรมถ้าหากได้มาในรูปจำนวนรวม หน้าที่ของผู้บริหารคือ พยายามจัดสรรทรัพยากรที่ได้มาให้กับโครงการ กิจกรรมต่างๆ โดยอาจจะต้องดำเนินการดังนี้

3.4.1 กำหนดเกณฑ์ในการจัดสรร เช่น ความสอดคล้องกับนโยบาย การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของจำนวนผู้ใช้บริการ เป็นต้น

3.4.2 เรียงลำดับความสำคัญของโครงการ โดยอาจจะถือความรีบด่วนของโครงการหรือความตอบสนองต่อนโยบายของโรงเรียนหรือหน่วยเหนือเป็นหลักในการเรียงลำดับความสำคัญของโครงการ

3.4.3 ตามหลักความพร้อมของโครงการ เป็นการจัดสรรตามความพร้อมว่าโครงการใดมีความพร้อมในการดำเนินการมากก็จะจัดสรรให้ก่อนโครงการที่ยังไม่มีความพร้อม

3.5 การใช้ทรัพยากร การใช้ทรัพยากรเป็นการดำเนินกิจกรรมโดยอาศัยแผนงานหรือโครงการเป็นตัวชี้้นำในการใช้ทรัพยากรต่างๆ นั้น ควรมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.5.1 กำหนดแผนการใช้ การวางแผนการใช้หนี้ ควรกำหนดการใช้ทรัพยากรให้สอดคล้องกับกิจกรรมของโครงการ เช่น การใช้กระดาษ ควรจะใช้ในกิจกรรมขั้นตอนใด ทั้งนี้ป้องกันมิให้ทรัพยากรที่ได้มาเก็บไว้โดยเปล่าประโยชน์

3.5.2 ควบคุมการใช้ เป็นการดูแลการใช้ทรัพยากรของผู้เกี่ยวข้องในการบริหาร ทรัพยากรให้ตรงกับคุณลักษณะประหยัดและมีประสิทธิภาพ

3.6 การประเมินการใช้ การประเมินการใช้ทรัพยากรมีความสำคัญ แต่ผู้บริหารส่วนใหญ่จะมองข้ามขั้นตอนนี้ไป การประเมินการใช้ทรัพยากรอาจจะมองในด้านต่อไปนี้

3.6.1 ประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร ทรัพยากรบางประเภทที่ได้รับการจัดสรรมานั้น สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ตัวอย่างเครื่องมือเครื่องใช้ในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ มีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการเพียงใด

3.6.2 ประสิทธิภาพของทรัพยากร ทรัพยากรที่ได้จัดสรรนั้นทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรนั้นตรงเป้าหมาย

3.6.3 ความเพียงพอของทรัพยากร ประเมินดูว่าทรัพยากรที่ได้รับการจัดสรรมาเพียงพอกับความต้องการหรือไม่

3.6.4 ปัญหาและอุปสรรคในการใช้ทรัพยากร ผลจากการประเมินผู้บริหารจะได้นำไปปรับปรุงด้านต่างๆ เช่น การจัดสรร การใช้และการควบคุม เป็นต้น

การบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษานั้น ผู้บริหารทางการศึกษา จะต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยอาศัยทรัพยากรทางการศึกษาที่ได้รับและมีอยู่ จึงจะต้องมีหลักในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิดของเบนเดอร์ (Bender. 1983, หน้า 6-7 ; อ้างอิงใน สังวาลย์ วุฒิสถา, 2548, หน้า 48) ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลนับตั้งแต่การวางแผนกำลังคนในองค์กรจนกระทั่งการสิ้นสุดภาระการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักบริหารได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้ (สังวาลย์ วุฒิสถา, 2548, หน้า 33 – 34)

1.1 การกำหนดนโยบาย เป็นการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ว่าจะมีแนวทางเป็นอย่างไร เช่น ต้องการคนชำนาญเฉพาะทางหรือต้องการคนมาฝึกงานค่อยเป็นค่อยไป ต้องการสาขาวิชาที่ขาดแคลนหรือต้องการเครื่องจักรมาทำงานเป็นส่วนใหญ่แล้วใช้การควบคุม เป็นต้น

1.2 วางแผนกำลังคน ในการวางแผนกำลังคนหรือทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการนั้น ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยดังนี้

1.2.1 การวิเคราะห์งาน คือการจำแนกและวิเคราะห์ทั้งปริมาณและคุณภาพของงานภายในหน่วยงานว่ามีปริมาณมากน้อยเพียงใดและต้องการงานที่มีคุณภาพขนาดไหน

1.2.2 การจัดกลุ่มงาน คือ การพยายามจัดงานที่มีลักษณะเหมือนกันหรือไปด้วยกันได้เข้าเป็นกลุ่มงานเดียวกัน

1.2.3 กำหนดตำแหน่ง เมื่อได้กลุ่มงานแล้วมีการกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติของผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งนั้นว่า ควรจะมีคุณสมบัติอย่างไรจึงจะทำให้งานที่กำหนดนั้นสำเร็จได้

1.2.4 กำหนดความต้องการในหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ เป็นการกำหนดจำนวนคนที่ต้องการที่จะเข้ามารับผิดชอบหรือตำแหน่งที่กำหนดขึ้นมา แต่ถ้าหากเป็นหน่วยงานเก่าๆ สิ่งที่จะต้องทำเป็นอันดับแรกคือ การสำรวจความสามารถของคนเก่าๆ ที่จะทำงานในตำแหน่งที่กำหนดขึ้นได้มากน้อยเพียงใด ยังขาดอยู่อีกกี่ตำแหน่ง

1.2.5 การเสนอความต้องการ เป็นการเสนอความต้องการหลักจากการกำหนดตำแหน่งเสร็จแล้ว การเสนอความต้องการนี้อาจจะเสนอความต้องการในครั้งเดียวก็ได้ หากจำนวนที่ต้องการไม่มากนักและความต้องการคนมีมาก แต่ในบางหน่วยงานที่ยังไม่เจริญเติบโตเต็มที่มักจะเสนอในรูปแบบของกรอบอัตรากำลัง โดยกำหนดไว้ว่า เมื่อหน่วยงานโตเต็มที่แล้วจะต้องใช้กำลังคนเท่าใด

1.3 การสรรหา ได้แก่ การเสนอความต้องการกำลังคนเข้ามาทำงาน โดยการชักชวนประกาศทางสื่อมวลชน สถาบันการศึกษา หน่วยงานเพื่อชักชวนคนให้เข้ามาสมัครในตำแหน่งที่ต้องการ

1.4 คัดเลือก คือ การจัดสรรคนที่มีลักษณะถูกต้องเหมาะสม ตามเกณฑ์ที่กำหนดเข้ามาทำงาน วิธีการคัดเลือกอาจทำได้หลายวิธี เช่น การสอบ การสัมภาษณ์ การให้ทดลองปฏิบัติงาน

1.5 การบรรจุและแต่งตั้ง ถ้าหากเป็นระบบราชการผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะได้รับการบรรจุเข้าเป็นข้าราชการ และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือได้รับการคัดเลือกเข้ามาสำหรับในธุรกิจเอกชน จะได้รับการแต่งตั้งให้เข้าดำรงตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามา พร้อมกับระบุเงินเดือนสำหรับในบางบริษัทอาจจะระบุอัตราการตอบแทนอื่น ๆ ไว้ด้วย เช่น เงินรางวัลเมื่อสิ้นปี

1.6 การปฐมนิเทศ โดยส่วนรวมไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานเอกชนหรือรัฐบาลก็ตามเมื่อบุคคลได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นสมาชิกของหน่วยงานแล้ว หน่วยงานหรือส่วนราชการจะทำการปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ สาระในการปฐมนิเทศอาจจะเป็นการแนะนำให้รู้จักกับหน่วยงาน สมาชิก วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

1.7 การมอบหมายงาน เป็นการพบปะกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับสมาชิกใหม่ของหน่วยงาน เพื่อการมอบหมายที่ทำได้ ความคาดหวังที่หน่วยงานต้องการได้รับจากสมาชิกใหม่

1.8 การพัฒนา เมื่อปฏิบัติระยะหนึ่ง หน่วยงานอาจจะมีการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุม การฝึกอบรม เป็นต้น

1.9 การประเมิน เป็นการประเมินผลงานหรือประเมินบุคลากร เมื่อทำงานระยะหนึ่ง ส่วนใหญ่จะทำการประเมินอย่างน้อยปีละครั้ง

1.10 สวัสดิการ เป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่จะต้องจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากร เช่น กรณีเจ็บป่วย การเดินทาง หรืออื่นๆ ที่จะเป็นการช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

1.11 วินัย เป็นการพิจารณาโทษในกรณีที่บุคคลทำผิดกฎระเบียบของหน่วยงาน

2. การบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์

2.1 งานพัสดุ พัสตุ หมายถึง สิ่งของ ที่ดิน บ้านเรือน ส่วนระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ 2535 ได้ให้ความหมายของพัสดุว่า หมายถึง วัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้างที่กำหนดไว้ในหนังสือการจําแนกประเภทรายจ่ายตามงบประมาณของสำนักงบประมาณ การพัสดุ หมายถึง การซื้อ การจ้าง การซ่อมแซม บํารุงรักษา การจัดทำเอง การแลกเปลี่ยน การเช่า การยืม การควบคุมและการดำเนินการอื่นๆ ที่กำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 หมวด 1 ข้อ 5 (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2545, หน้า 581)

2.2 วัสดุและครุภัณฑ์ วัสดุและครุภัณฑ์สามารถจําแนกตามความแตกต่างออกได้ดังนี้

2.2.1 วัสดุสิ้นเปลือง หมายถึง สิ่งของเมื่อโดยสภาพเมื่อใช้แล้วย่อมสิ้นเปลืองหมดไปเองหรือแปรสภาพหรือไม่คงสภาพเดิมอีกต่อไป เช่น ยางลบ หมึกโรเนียว น้ำมัน ฯลฯ

2.2.2 วัสดุถาวร หมายถึง สิ่งของที่มีลักษณะคงทนถาวร แต่มีอายุการใช้งานจํากัด เช่น เครื่องเย็บกระดาษ กรรไกร มีด พลับ ขวาน ฟุตบอล ไม้ป้องกัน บาสเกตบอล ฯลฯ

2.2.3 ครุภัณฑ์ หมายถึง สิ่งของหรือของใช้ที่มีลักษณะคงทนถาวร บางอย่างมีอายุการใช้งานจํากัด เช่น โต๊ะ ตู้เก็บเอกสาร พิมพ์ดีด โทรทัศน์ ฯลฯ

2.3 ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง

2.3.1 ที่ดิน หมายถึง พื้นที่และบริเวณที่โรงเรียนเป็นเจ้าของตามระเบียบที่ว่าด้วยราชพัสดุ

2.3.2 สิ่งก่อสร้าง หมายถึง อาคารและสิ่งก่อสร้างขึ้นในที่ดินของโรงเรียน สำหรับงานด้านพัสดุมิชอบข่ายในการดำเนินงาน คือ

- 2.3.3 วัสดุควบคุมโดยการลงบัญชี
- 2.3.4 ครุภัณฑ์ ควบคุม โดยการลงทะเบียน
- 2.3.5 ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ควบคุมโดยนำขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ
- 2.3.6 งานที่สำคัญในด้านพัสดุ ได้แก่
- 2.3.7 การจัดหา จัดซื้อ การจ้าง การจัดทำเองและการแลกเปลี่ยน
- 2.3.8 การควบคุม การลงบัญชี ลงทะเบียนและการเบิก – จ่ายพัสดุ
- 2.3.9 การจำหน่ายกรณีชำรุด บกพร่อง เสียหายและหาผู้รับผิดชอบทางแพ่ง
- 2.3.10 การตรวจสอบรายปี
- 2.3.11 การบริหารวัสดุ อุปกรณ์ ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้
- 2.3.12 การกำหนดความต้องการวัสดุ เป็นขั้นที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวบรวมความต้องการพัสดุที่ระบุไว้ในแผนงาน โครงการของหน่วยงานซึ่งอาจจะเป็นโครงการ 1 ปี 2 ปี ก็ได้ แล้วหน่วยงานวางแผนการจัดซื้อ จัดหาพัสดุให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละแผนงานโครงการนั้น ๆ
- 2.3.13 การจัดหาพัสดุ หน่วยที่รับผิดชอบรวบรวมความต้องการ โดยหลักการทั่วไป ควรจะมีหน่วยงานกลางในการจัดซื้อ จัดจ้าง เพื่อสะดวกในการควบคุมด้านประมาณและคุณภาพและประหยัด เมื่อต้องการซื้อในปริมาณมาก ๆ
- 2.3.14 การลงทะเบียน เมื่อได้พัสดุมาแล้ว หน่วยงานที่ได้รับจะด้วยวิธีการใดก็ตามจะต้องมีการลงทะเบียนเพื่อควบคุมพัสดุ โดยระบุชื่อรายการ วิธีการได้มา ราคา วันที่ได้มา ตลอดจนจำนวนหน่วยพัสดุ
- 2.3.15 การแจกจ่าย เมื่อลงทะเบียนพัสดุแล้ว เมื่อหน่วยงานใช้ขอเบิกมา ก็จ่ายให้ไปโดยหน่วยงานกลางมีหน้าที่ในการควบคุมทางบัญชีกับของเดิมที่มีอยู่แล้ว ทำให้พัสดุนั้นสามารถมีอายุในการใช้งานนานขึ้น
- 2.3.16 การบำรุงรักษา ควรจัดทำควบคู่ไปกับการจัดหาเพื่อเป็นการแสวงหาอุปกรณ์มาใช้
- 2.3.17 การจำหน่าย นับเป็นขั้นตอนสุดท้ายของวงจรพัสดุ การจำหน่ายเป็นขั้นตอนที่ผู้รับผิดชอบปลดภาระความรับผิดชอบจากพัสดุนั้นๆ โดยที่พัสดุนั้นอาจจะเสื่อม สิ้นสมัยหรือไว้เกินความต้องการ การจำหน่ายสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การขาย การทำลาย เป็นต้น

3. การบริหารทรัพยากรงบประมาณ

การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยถูกต้องตามระเบียบ ทันท่วงทีหรือเหตุการณ์

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและกำหนดระยะเวลาของงบประมาณ ซึ่งจะครอบคลุมถึงภารกิจที่ต้องดูแลเรื่องการใช้เงินตามที่ได้รับงบประมาณมาแล้ว ในประเด็นต่อไปนี้

3.1 การเสนองบประมาณ

3.2 การใช้จ่ายงบประมาณ การใช้จ่ายเงินงบประมาณของสถานศึกษามีข้อพึงสังเกตดังนี้

3.2.1 การใช้เงินตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เงินงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับหรือกำหนดขึ้นโดยปกติแล้ว ก็ต้องการให้สถานศึกษาได้ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ตามที่กำหนด ในงานหรือโครงการของสถานศึกษานั้นๆ เช่น เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน พัฒนาคณาจารย์ ปรับปรุงอาคารสถานที่ที่สนับสนุนงานกิจการนักเรียน เป็นต้น โดยจะต้องวางแผนกำกับดูแลการใช้จ่ายเงินให้บรรลุวัตถุประสงค์ไม่นำเงินไปใช้จ่าย เพื่อภารกิจอย่างอื่นที่แตกต่างออกไป

3.2.2 การใช้เงินตรงตามเจตนาและหลักเกณฑ์ของหน่วยงานต้นสังกัดหรือไม่ การใช้จ่ายเงินบางประเภท หน่วยงานต้นสังกัดจะกำหนดกรอบเป็นหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขเอาไว้ให้สถานศึกษาหรือปฏิบัติเอาไว้

3.2.3 การใช้เงินงบประมาณเป็นไปตามกำหนดเวลาหรือไม่ เงินงบประมาณจะมีช่วงเวลาในการใช้จ่ายที่แน่นอน ถ้าเป็นงบประมาณของทางราชการ เงินที่ให้หน่วยงานต่าง ๆ ใช้จ่ายจะเป็นไปตามงบประมาณของปีถัดไป โครงการต่างๆ ที่กำหนดให้ปฏิบัติในแต่ละปีงบประมาณ ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องจะต้องรีบดำเนินการเพื่อใช้จ่ายงบประมาณให้เสร็จทันภายในช่วงเวลาของปีงบประมาณ

3.2.4 การใช้จ่ายงบประมาณถูกต้องตามระเบียบหรือไม่ ระเบียบในการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีไว้เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ เพื่อต้องการให้เงินงบประมาณที่ได้รับ ได้ใช้จ่ายไปอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม ไม่รู้ว่ไหลหรือตกเป็นของใครคนใดคนหนึ่ง ที่ไม่เกี่ยวกับการจัดการตามทีระบุนในงบประมาณนั้นๆ รวมทั้งเพื่อต้องการให้หน่วยงาน หรือสถานศึกษาเจ้าของงบประมาณจะได้รับบริการที่ดี ผู้ใช้งบประมาณจะต้องปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการใช้จ่ายเงินในหมวดนั้นๆ

3.3 แผนควบคุมงบประมาณ เป็นกระบวนการในการบริหารงบประมาณเพื่อให้มีการควบคุม กำกับ เพื่อให้งานนั้นๆ ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยอาศัยปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในโครงการ ผลของการปฏิบัติงานจะเป็นอย่างไร แตกต่างจากที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงไรแค่ไหนทั้งในแง่ของปริมาณ คุณภาพ เวลาและลักษณะเฉพาะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.4 การประเมินผลการบริหารงบประมาณ เพื่อให้ทราบในเรื่องที่เกี่ยวกับแผนและการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาว่าการดำเนินการเป็นไปตามโครงการและถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้ปรับแผนหรือแก้ไขแนวทางการดำเนินการให้เหมาะสมถูกต้องเกิดผลดีต่อหน่วยงานต่อไป

การบริหารงบประมาณ นับเป็นกิจกรรมที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการเสนอจัดตั้งงบประมาณ เพราะกิจกรรมในส่วนนี้เป็นการดำเนินงานเพื่อให้สามารถบรรลุสิ่งที่กำหนดไว้ในโครงการ ก็ได้รับงบประมาณ โดยอาศัยเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้การใช้จ่ายเงินเป็นไปโดยบริบูรณ์ สามารถแก้ปัญหา หรือพัฒนางานในหน่วยงานที่ต้องการได้

4. การบริหารทรัพยากรอาคาร สถานที่

ส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกับการบริหารงานพัสดุ โดยมีขั้นตอนใหญ่ ดังนี้

4.1 การวางแผนเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ส่วนใหญ่เป็นการวางแผนการกำหนดสถานที่ตั้งของอาคาร ภายในพื้นที่ที่เรียกว่า การวางผังแม่บท การกำหนดความต้องการอาคารให้สอดคล้องกับความเจริญเติบโตของหน่วยงานและการเพิ่มขึ้นของจำนวนนักเรียนและบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานในสถานที่นั้น ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการ การทำนาย การเพิ่ม การลดจำนวนนักเรียนเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

4.2 การกำหนดความต้องการอาคาร ได้แก่ การกำหนดจำนวน ประเภท รูปแบบ และพื้นที่ของอาคาร ให้สอดคล้องกับภารกิจของสถาบันการศึกษาที่เจริญขึ้น

4.3 การก่อสร้างอาคาร เป็นขั้นตอนที่ผู้รับผิดชอบในการดูแลควบคุมการก่อสร้าง ในฐานะที่เจ้าของสถานที่ที่จะต้องใช้อาคารที่ได้มาให้เป็นไปตามรูปแบบและข้อมูลรายละเอียดที่กำหนด

4.4 การวางแผนการใช้อาคาร เป็นขั้นตอนการที่จะต้องมีการกำหนดการใช้อาคารให้คุ้มค่า ให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการจัดตารางการใช้ การประเมินการใช้อาคารในรูปแบบต่าง ๆ

4.5 การใช้ การบำรุงรักษาและการซ่อมแซมอาคาร เป็นการดำเนินการใช้อาคารสถานที่ให้ตรงตามแผนและวัตถุประสงค์ บำรุงรักษาและซ่อมแซมเมื่อถึงวาระ

4.6 การรื้อถอน ในกรณีที่อาคารชำรุดเพราะสร้างมานานผู้บริหารจะต้องดำเนินการรื้อถอนอย่างถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ผู้บริหารควรจะต้องดำเนินการอย่างไร

จากการศึกษาการบริหารทรัพยากรต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า หลักการบริหารทรัพยากรทางการศึกษามี 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารทรัพยากรด้านการบริหารบุคคล การบริหารทรัพยากรด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ การบริหารทรัพยากรด้านการบริหารงบประมาณ

และด้านการบริหารอาคาร สถานที่ โดยสรุปกระบวนการในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา มีหลักการกว้าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานว่าเราจะต้องทำอะไร ทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพและจะต้องวิเคราะห์งานหรือกิจกรรมว่าหากจะต้องการบรรลุเป้าหมายนั้นจะต้องกระทำงานหรือภารกิจอะไรบ้าง

2. กำหนดทรัพยากรที่ต้องการ เมื่อกำหนดเป้าหมายกิจกรรมแล้วจะต้องพิจารณาว่าในการดำเนินกิจกรรมเหล่านั้น จะต้องใช้ทรัพยากรเท่าใด เช่น ต้องการทรัพยากรมนุษย์ เมื่อตีหรือวิเคราะห์ออกมาแล้วจะใช้คนเท่าใด โดยอาจจะวิเคราะห์ออกมาเป็นคน วัน หรือคนเดือนแล้วแต่ลักษณะของงานหรือระยะเวลาที่จะต้องปฏิบัติงานนั้น นอกจากทรัพยากรมนุษย์ยังต้องการทรัพยากรด้านอื่น ๆ อีกหรือไม่ ถ้าหากต้องการ ต้องการเท่าใดจึงจะเพียงพอ เช่น ต้องการทรัพยากรเงิน เป็นค่าใช้จ่ายค่าตอบแทน เท่าใด ต้องการวัสดุ อุปกรณ์อะไรบ้าง โดยพยายามจำแนกทรัพยากรเหล่านั้นเมื่อไร ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมและการแสวงหา

3. แสวงหาทรัพยากร การแสวงหาทรัพยากรนั้น อาจทำได้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งงบประมาณของจากทางราชการ การขอบริจาค การขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นที่เกี่ยวข้องหรือการระดมทรัพยากรจากฝ่ายต่าง ๆ

4. การจัดสรรทรัพยากร เมื่อได้ทรัพยากรแล้วผู้บริหารจะต้องจัดสรรทรัพยากรตามเกณฑ์หรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น อาจจัดสรรตามหลักการต่อไปนี้

4.1 ตามความริบด่วนของงาน งานหรือกิจกรรมใดถ้าต้องการทำอย่างริบด่วนเพื่อแก้ปัญหาหรือเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมริบด่วน ก็จำเป็นจะต้องจัดสรรให้ก่อน

4.2 เพื่อสืบต่อกิจกรรมเดิม เป็นการจัดสรรเพื่อให้งานเดิมไม่ต้องชะงักหรือหยุดอยู่กับที่ เช่น การจัดสรรทรัพยากรเงิน เพื่อเป็นเงินเดือนแก่เจ้าหน้าที่เดิมจะต้องจัดให้เพื่อจำได้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

4.3 เพื่อจัดกิจกรรมเดิมหรือกิจกรรมปกติที่จะต้องทำ เช่น เรื่องของงานธุรการ เป็นต้น

4.4 เพื่อพัฒนางานใหม่ หน่วยงานจะต้องมีการพัฒนา ดังนั้น กิจกรรมใหม่ ๆ ควรได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ดำเนินไป

4.5 เพื่อทดแทนของเก่า ทรัพยากรบางอย่างจำเป็นจะต้องจัดสรรให้เพื่อทดแทนของเก่าที่ชำรุดล้าสมัย

5. การควบคุม เมื่อจัดสรรให้แล้ว ผู้ที่ได้รับการจัดสรรจะนำไปใช้เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีการควบคุมเพื่อให้การใช้ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. การประเมิน เป็นการประเมินทรัพยากรการศึกษาขั้นสุดท้าย เพื่อประเมินว่าการใช้ทรัพยากรนั้น มีประสิทธิภาพเพียงใด ประสิทธิภาพที่ได้คุ้มกันหรือไม่เพียงใดและมีปัญหาประการใดหรือไม่ เพื่อหาแนวทางแก้ไขต่อไป

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. แนวคิดและหลักการในการปกครองส่วนท้องถิ่น

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมาย หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ คือ

รอบสัน (Robson 1953, p. 574 ; อ้างถึงใน อำนวย ไชยปิ่น, 2550, หน้า 25-30) ได้นิยามว่าการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบที่จะใช้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยงานการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงของประเศ โดยมีหลักการสำคัญของการมอบอำนาจให้ท้องถิ่นปกครองตนเอง ดังนี้

- 1) ต้องใช้องค์กรที่ได้รับการกระจายอำนาจนั้น มีการเลือกตั้ง (Election) เพื่อให้คนในท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมเป็นฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารของท้องถิ่น
- 2) ต้องให้มีองค์กรในการบริหารหรือการปกครองท้องถิ่นเกิดขึ้น โดยมีสภาพเป็นนิติบุคคลเพื่อการดำเนินงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย
- 3) หน่วยการปกครองท้องถิ่น ควรมีอิสระหรือสิทธิในการปกครองตนเอง (Autonomy) เช่น การกำหนดนโยบาย การดำเนินงานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นและความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ โดยไม่ขัดต่อนโยบายของรัฐ
- 4) หน่วยการปกครองท้องถิ่น ควรจะมีอำนาจในการดำเนินการตราข้อบัญญัติเพื่อการดำเนินงานและควบคุม ให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบัญญัตินั้น ๆ ได้พอสมควร
- 5) หน่วยการปกครองท้องถิ่น ควรมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้โดยชอบด้วยกฎหมาย และเป็นไปตามการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพื่อจะดำเนินการในหน้าที่ของตนด้วยดีมีประสิทธิภาพ
- 6) ภายในปกครองท้องถิ่น จะต้องมีอำนาจในการปกครองบังคับบัญชาหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือการมีอำนาจในการจัดหาตัวบุคคลเข้ามาดำเนินการในการปกครองท้องถิ่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

7) องค์การ จะต้องมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบภายในอาณาเขต (Territory) กำหนดขึ้นโดยรัฐบาลกลาง

โกวิท พวงงาม (2550, หน้า 9) ให้นิยามว่า รูปแบบการปกครองที่เกิดจากระบบการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังท้องถิ่น เพื่อวัตถุประสงค์ในอันที่ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสเรียนรู้และดำเนินงานต่าง ๆ ในการปกครองท้องถิ่นด้วยตนเองเพื่อสนองตอบความต้องการและแก้ปัญหาด้วยตนเอง การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบให้หน่วยปกครองระดับรองของรัฐ หรือกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างเพื่อผลประโยชน์ของท้องถิ่นหรือผล ประโยชน์ของท้องถิ่นโดยตรง การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดการเป็นองค์กรบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐหาได้ไม่ เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน เกิดจากพระราชบัญญัติระเบียบระเบียบ บริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2534 มาตรา 70 ซึ่งแบ่งการปกครองท้องถิ่นเป็น 4 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาลและราชส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนด ได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา ต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ทำให้มีการปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งรูปแบบคือ องค์การบริหารส่วนตำบลและหลังจากนั้นปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมี 5 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล (ประภาพรธรรม ไชยวงษ์, 2544, หน้า 13)

2. การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประชาชนและหน่วยงานการจัดการศึกษาในท้องถิ่นมากที่สุด สามารถรับรู้ถึงสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนได้เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงได้มีการถ่ายโอนบทบาทให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการศึกษาร่วมกับหน่วยราชการอื่น ๆ ซึ่งระบุไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดการศึกษา สรุปได้ดังนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติไว้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาไว้ในหลายมาตรา กล่าวคือ

มาตรา 49 ระบุว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสอง ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาอบรมให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง

มาตรา 78 ระบุไว้ว่า รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นเอง

มาตรา 81 ระบุไว้ว่า รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

มาตรา 281 ระบุไว้ว่า รัฐต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระกับท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

มาตรา 283 ระบุไว้ว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารและให้มีกฎหมายกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้ในหลายมาตราสรุปได้ดังนี้ กล่าวคือ

มาตรา 9 ให้ยึดหลักการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ดังนี้คือ มาตรา 9 (2) ให้มีการกระจายอำนาจลงสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 9 (5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาและมาตรา 9 (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

มาตรา 12 นอกเหนือจากรัฐ เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นมีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 18 การจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้จัดในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชนและโรงเรียนที่สังกัดสถาบันพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น ศูนย์การเรียนรู้ ได้แก่ สถานที่เรียนที่หน่วยงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์และสถาบันสังคมอื่นเป็นผู้จัด

มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษา ระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น

มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อม ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีหน้าที่ประสานส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอและการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติและในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนการจัดการศึกษา ในเรื่องของระยะเวลา และการดำเนินการไว้ดังนี้ คือ

มาตรา 16 กำหนดให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง โดยได้ระบุในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 16(9) ว่าให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวสามารถจัดการศึกษาได้

มาตรา 30 (1) กำหนดให้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจที่เป็นบริการสาธารณะที่ซ้ำซ้อนระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใน 4 ปี มาตรา 30 (2) ระบุให้กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันภายใน 1 ปี และนอกจากนั้นยังได้สนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อให้ท้องถิ่นสามารถดำเนินกิจการต่าง ๆ ได้สะดวกขึ้น โดยมาตรา 30 (4) ระบุให้รัฐจัดสรรเงินภาษีอากรและเงินอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในปี พ.ศ. 2544 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 และภายในปี พ.ศ. 2549 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35

3. พระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มาตรา 67 ภายใต้งบบังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- 1) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 2) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- 3) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือ

บุคลากรให้ตามความจำเป็น และเหมาะสม

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำกิจการในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- 1) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- 2) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

มาตรา 82 องค์การบริหารส่วนตำบล อาจมีรายได้ ดังนี้

- 1) รายได้อื่นตามที่รับบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้
- 2) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

4. แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2545 – 2559)

4.1 วิสัยทัศน์

จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการ วิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2549, หน้า 3-10)

4.2 ภารกิจจัดการศึกษาท้องถิ่น

4.2.1 การจัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงก่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เต็มตามศักยภาพและมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.2 การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและวางรากฐานชีวิตการเตรียมความพร้อมของเด็ก ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ นุคลิกภาพ และสังคม ให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน รวมทั้งให้สามารถค้นพบความต้องการ ความสนใจความถนัดของตนเอง ด้านวิชาการ วิชาชีพความสามารถในการประกอบการทำงานอาชีพ และทักษะทางสังคม โดยให้ผู้เรียนมีความรู้คุณธรรมและมีความสำนึกในความเป็นไทย

4.2.3 การจัดบริการให้ความรู้ด้านอาชีพ เป็นการจัดบริการและหรือส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาความรู้ทักษะในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน รวมทั้งการรวมกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

4.2.4 การจัดการส่งเสริมกีฬา นันทนาการและกิจกรรมเด็กและเยาวชนเป็นการ จัดและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการศึกษา นันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชนแก่เด็ก และเยาวชนประชาชนทั่วไปอย่างหลากหลาย

4.2.5 การดำเนินงานด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่นเป็นการดำเนินงานด้านกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนอนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะกิจกรรมที่เน้นเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

5. วัตถุประสงค์การจัดการศึกษาท้องถิ่น

5.1 เพื่อให้เด็กปฐมวัย ได้รับการส่งเสริมพัฒนาและเตรียมพร้อมทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2 เพื่อให้เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนในเขตความรับผิดชอบ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานครบตามหลักสูตรอย่าง เสมอภาคและเท่าเทียมกัน

5.3 เพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด และตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุล ทั้งทางด้าน ปัญญา จิตใจ ร่างกาย สังคม ระดับความคิด ค่านิยมและพฤติกรรม ซึ่งเน้นวิธีการจัดกระบวนการ เรียนรู้ที่มีความหลากหลายและให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ

5.4 เพื่อให้การจัดการศึกษาของท้องถิ่น ดำเนินการตามความต้องการและคำนึงถึง การมีส่วนร่วมการสนับสนุนของบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและประชาชนในท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาทุก ระดับตามศักยภาพและความสามารถของท้องถิ่น

5.5 เพื่อส่งเสริมให้เด็กและเยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น ได้ออกกำลังกายและ ฝึกฝนกีฬา ร่วมกิจกรรมนันทนาการและกิจกรรมพัฒนาเยาวชน เพื่อพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม โดยมีความตระหนักในคุณค่าของกีฬานันทนาการ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เด็กเยาวชน ไปในแนวทางที่ถูกต้อง ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

5.6 เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในการสร้างและพัฒนาอาชีพเพื่อคุณภาพ ชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ขาดโอกาส ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการทุพพลภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพ ให้มีงานทำไม่เป็นภาระแก่สังคม

5.7 เพื่อบำรุงการศาสนาและอนุรักษ์ บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทย

6. นโยบายด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย

จัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัยได้เข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชนองค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่น มีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย

6.1 เป้าหมาย

6.1.1 เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.1.2 บุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่น มีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย

6.2 มาตรการ

6.2.1 จัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือ โรงเรียนหรือ ศูนย์การเรียน

6.2.2 ดำเนินการและหรือส่งเสริม สนับสนุน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ให้มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูให้การศึกษาแก่บุตรและบุคคลที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบให้ได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา จริยธรรมและสามารถจัดการศึกษาปฐมวัยได้ตามที่ต้องการและเหมาะสม

7. แนวคิดพื้นฐานในการจัดการศึกษาปฐมวัย

การเริ่มต้นเป็นจุดสำคัญของงานทุกชนิด ในงานแห่งชีวิต จุดเริ่มต้น คือการเริ่มชีวิตในเด็กปฐมวัย ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในหมู่นักจิตวิทยาและนักการศึกษาว่าเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 5 ขวบ เป็นช่วงที่สำคัญช่วงหนึ่งของชีวิตที่สมองมีการเจริญเติบโตมากกว่าทุกๆ ช่วงอายุ และเป็นช่วงเวลาที่เหมาะที่สุดสำหรับการปูพื้นฐานทักษะต่างๆ ให้แก่เด็ก เพื่อมีความพร้อมในการที่จะพัฒนาในระดับต่อไป ดังนั้น การจัดการศึกษาปฐมวัย พัฒนาขึ้นมาโดยแนวคิดต่อไปนี้

7.1 แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก พัฒนาการของมนุษย์ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวมนุษย์เริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิต่อเนื่องไปจนตลอดชีวิต ครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจสังคม สติปัญญาและลักษณะนิสัย จะมีความสัมพันธ์และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นตอนไปพร้อมกันทุกด้าน เด็กแต่ละคนจะเติบโตและมีลักษณะการพัฒนารแตกต่างกันไปตามวัย ซึ่งบ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละวัยเริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิจนถึงอายุ 5 ขวบ พัฒนาการแต่ละด้านมีทฤษฎีเฉพาะอธิบายไว้และ

สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาเด็ก เช่น ทฤษฎีพัฒนาการทางร่างกายที่อธิบายการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็กว่ามีลักษณะต่อเนื่องเป็นตามลำดับขั้น เด็กจะพัฒนาไปถึงขั้นใดจะต้องเกิดวุฒิภาวะของความสามารถขั้นนั้นก่อน เช่น ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาอธิบายว่า เด็กเกิดมาพร้อมวุฒิภาวะซึ่งจะพัฒนาขึ้นตามอายุ ประสบการณ์ ค่านิยมทางสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก จึงเป็นเสมือนเป็นแนวทางให้ผู้สอน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจเด็ก สามารถอบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับวัยและความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อส่งเสริมให้เด็กพัฒนาจนบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ได้ชัดเจนขึ้น

7.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ การเรียนรู้ของมนุษย์มีผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ที่ได้รับ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดขึ้นจากกระบวนการที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กและเนื่องจากการเรียนรู้เป็นพื้นฐานของพัฒนาการในระดับที่สูงขึ้นและเด็กมีการเรียนรู้ตามธรรมชาติตั้งแต่เกิดก่อนจะเข้าสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรจึงยึดแนวคิดที่จะให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงด้วยตัวเด็กเองในสภาพแวดล้อมที่เป็นอิสระเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างที่ดีมีการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคน

7.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเล่นของเด็ก การเล่นถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญในชีวิตของเด็กทุกคน เด็กจะรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลิน ได้สังเกต มีโอกาสทดลองสร้างสรรค์แก้ปัญหาและค้นพบด้วยตนเองซึ่งมีอิทธิพล และมีผลต่อการเจริญเติบโต ช่วยพัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและลักษณะนิสัย เด็กจะรู้จักการเรียนรู้ความเป็นอยู่ของผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์อยู่ร่วมกับผู้อื่นรวมถึงธรรมชาติรอบตัว ดังนั้นในการจัดหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย จึงถือการเล่นอย่างมีจุดมุ่งหมายเป็นหัวใจสำคัญของการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก

7.4 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมและสังคม บริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ หรือแวดล้อมตัวเด็ก ทำให้เด็กแต่ละคนแตกต่างกัน หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ถือว่าผู้สอนจำเป็นต้องเข้าใจและยอมรับว่า วัฒนธรรมและสังคมที่แวดล้อมตัวเด็กมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพและพัฒนาการของเด็กแต่ละคนผู้สอนควรต้องเรียนรู้บริบททางสังคมและวัฒนธรรมของเด็กที่ตนรับผิดชอบ เพื่อช่วยให้เด็กได้พัฒนาเกิดการเรียนรู้และอยู่ในกลุ่มคนที่มาจากพื้นฐานเหมือนหรือต่างจากตนได้อย่างมีความสุข

แนวคิดพื้นฐานดังกล่าว ในการจัดการศึกษาปฐมวัย ครูผู้ดูแลเด็ก ต้องศึกษาหลักการของหลักสูตรให้เข้าใจเพราะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กแรกเกิดถึงอายุ 5 ขวบ จะต้องยึดหลักการอบรมเลี้ยงดู ควบคู่กับการให้การศึกษาโดยต้องคำนึงถึงความสนใจและความต้องการของเด็กทุกคน ทั้งเด็กปกติ เด็กที่มีความสามารถพิเศษและเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย อารมณ์

จิตใจ สังคมสติปัญญา รวมทั้งการสื่อสารและการเรียนรู้หรือเด็กที่มีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ หรือบุคคลที่ไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส เพื่อให้เด็กพัฒนาทุกด้านทั้ง ทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญาและลักษณะนิสัย อย่างสมดุล โดยจัดกิจกรรมที่ หลากหลาย บูรณาการผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เป็นประสบการณ์ตรง ผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า เหมาะสมกับวัยและความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้ เลี้ยงดู หรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาเด็กปฐมวัยเพื่อให้ เด็กแต่ละคนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามลำดับขั้น ของพัฒนาการสูงสุดตามศักยภาพ และ นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข เป็นคนดีและคนเก่งของสังคมสอดคล้องกับธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อทางศาสนา สภาพเศรษฐกิจ สังคม โดย ความร่วมมือจากบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน ฯลฯ

8. หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย

เด็กทุกคน มีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการตลอดจนการ เรียนรู้ที่เหมาะสม ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้เลี้ยงดู หรือบุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาเด็กปฐมวัยเพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนา ศักยภาพตนเองตามลำดับขั้นของพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลและเต็มตามศักยภาพ โดยกำหนด หลักการดังนี้

8.1 ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกประเภท

8.2 ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลและวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคมและวัฒนธรรมไทย

8.3 พัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย

8.4 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและ มีความสุข

8.5 ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชนและสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก ซึ่งหลักการการจัดการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กที่อายุตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ขวบนั้นเป็นหลักการที่คำนึงถึง การพัฒนาเด็กอย่างเป็นองค์รวมเพื่อโอกาสในการพัฒนาเด็กทุกด้านตามลำดับขั้นตอนของ พัฒนาการอย่างสมดุลและเต็มตามศักยภาพหลักการการจัดการศึกษาปฐมวัย ยังเน้นการส่งเสริม กระบวนการเรียนรู้และพัฒนาครอบคลุมเด็กทุกประเภททั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาสและเด็กพิเศษ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลและเน้นเด็กเป็นสำคัญการจัดการศึกษา จัดหลักการให้ สอดคล้องกับวิถีชีวิต สังคม วัฒนธรรมตามความเป็นอยู่จริงของเด็ก โดยมีผู้ใหญ่ในชุมชนเป็นผู้ เชื่อมโยงองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้แก่เด็ก ทั้งยังเปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนาอย่างเป็นองค์รวม โดยผ่าน

การเล่นซึ่งเป็นพัฒนาการตามธรรมชาติของเด็กและผ่านกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยเด็กเล็ก โดยมีผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างที่ดีของการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ต่าง ๆ ในการเรียนรู้ที่สามารถดำรงในชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข ซึ่งต้องได้รับการประสานความร่วมมือจากครอบครัว ชุมชนและสถานศึกษา

9. แนวทางดังกล่าวข้างต้นนำมาสู่การจัดการศึกษาปฐมวัย ดังนี้

9.1 การสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม การพัฒนาหลักสูตรพิจารณาจากวัยและประสบการณ์ของเด็กโดยเป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาเด็กทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมสติปัญญาและลักษณะนิสัยโดยอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์เดิมที่เด็กมีอยู่และประสบการณ์ใหม่ที่เด็กจะได้รับ ซึ่งต้องเป็นหลักสูตรที่ให้โอกาสทั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาสและเด็กพิเศษ

9.2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก ซึ่งควรอยู่ในสภาพที่แวดล้อมด้วยธรรมชาติ ตอบสนองความต้องการ ความสนใจของเด็กทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ต้องสะอาด ปลอดภัย อากาศสดชื่น ผ่อนคลาย มีโอกาสออกกำลังกายและพักผ่อน มีสื่อที่มาจากธรรมชาติและวัสดุอุปกรณ์ที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัยให้เด็กมีโอกาสเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง สภาพแวดล้อมใกล้ตัวและโลกที่เด็กอยู่ รวมทั้งการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม

9.3 การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ซึ่งครูผู้ดูแลเด็กต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้บอกความรู้หรือสั่งให้เด็กทำมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกโดยที่ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องยอมรับ เห็นคุณค่า รู้จักและเข้าใจเด็กแต่ละคนที่ตนดูแลรับผิดชอบ เพื่อจะได้วางแผนสร้างสภาพแวดล้อมและกิจกรรมต่าง ๆ ได้เหมาะสม นอกจากนี้ ครูผู้ดูแลเด็กจะต้องรู้จักพัฒนาตนเอง ปรับปรุงการใช้เทคนิค การจัดกิจกรรมให้เหมาะสม กับเด็ก

9.4 การบูรณาการการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยยึดหลักการบูรณาการที่ว่า หนึ่งแนวคิด เด็กสามารถเรียนรู้ได้หลายกิจกรรม หนึ่งกิจกรรมเด็กสามารถเรียนรู้ได้หลายทักษะและหลายประสบการณ์สำคัญ จึงเป็นหน้าที่ของครูผู้ดูแลเด็กควรวางแผนการจัดประสบการณ์ให้เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่นที่หลากหลายกิจกรรม หลากหลายทักษะ หลากหลายประสบการณ์สำคัญอย่างเหมาะสมกับวัย

9.5 การประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ครูผู้ดูแลเด็กควรสังเกตและประเมินทั้งการสอนของตนและพัฒนาการการเรียนรู้ของเด็กว่าได้บรรลุตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ผลที่ได้จากการสังเกต สามารถบอกได้ว่าเด็กเกิดการเรียนรู้และมีความก้าวหน้าเพียงใด ซึ่งจะช่วยครูผู้ดูแลเด็กในการวางแผนการจัดกิจกรรม ซึ่ให้เห็นพัฒนาการ

ของเด็กเป็นรายบุคคล ความต้องการพิเศษของเด็กแต่ละคนและยังใช้ในการประเมินประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา

9.6 ความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้ดูแลเด็กและครอบครัวของเด็ก เด็กแต่ละคน มีความแตกต่างกัน เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เด็กเติบโตขึ้นมา ครูผู้ดูแลเด็ก พ่อแม่และผู้ปกครองเด็ก ต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทำความเข้าใจพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ต้องยอมรับและร่วมมือกัน รับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการพัฒนาตามหลักการจัดหลักสูตรให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

2.4.1 ความหมายของการบริหาร

การบริหาร สามารถใช้คำ 2 คำ ทดแทนกันได้ ได้แก่ การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) การบริหาร (Administration) จะเน้นในเรื่องการจัดการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งมักจะใช้กับการบริหารงานทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ ส่วนการจัดการ (Management) มักจะใช้ในงานที่เกี่ยวกับธุรกิจเอกชนได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการดังนี้

ศิริพงษ์ เสาภายน (2548, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลายๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยการใช้กระบวนการอย่างมีระบบและใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม

หวน พินธุพันธ์ (2550, หน้า 3) กล่าวว่าการบริหารหมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้

นันทณี เสถียรศักดิ์พงษ์ (2550, หน้า 2) ได้บรรยายว่า การบริหาร หมายถึง

1) การใช้คนและเทคนิคต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์หรือตามแผนงานที่วางไว้

2) การจัดใช้กำลังคน กำลังเงิน กำลังวัสดุและเวลาที่มีอยู่ให้ได้ผลมากที่สุด โดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

3) การทำให้วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ บรรลุผลสำเร็จ โดยการจัดสิ่งแวดลอมทั้งหลาย คือ เงิน คน วัสดุ เวลาให้เป็นอุปกรณแก่การปฏิบัติงาน

4) การวางแผนและดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน โดยจัดกำลังคน เงิน วัสดุ การประสานงาน การอำนวยความสะดวก การติดต่อสื่อสารและการควบคุมงานให้เหมาะสมที่สุด

ทองสา ขงเพชร (2551, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่าการบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานที่ทำให้กิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่จะต้องปฏิบัติได้รับการปฏิบัติ ลงมือทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารโดยทั่ว ๆ ไปจะมีลักษณะเป็นกระบวนการวิธีหรือเป็นการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน หรือเป็นลำดับรายการในการบริหาร คือ ในการบริหารจะต้องมีลำดับรายการก่อนหลังว่าจะต้องทำอะไรก่อนและต่อๆ ไปจะทำอะไร ซึ่งจัดไว้ว่าหลักเกณฑ์ตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific management) กระบวนการบริหารจะกำหนดขอบเขตและหน้าที่ตามขั้นตอนต่างๆ ไว้ อย่างชัดเจน นักบริหาร นักวิชาการ ตลอดจนนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ดังนี้

1. กระบวนการบริหารของกูลิคและเออร์วิค (Gulick & Urwick, 1937; อ้างถึงใน ทองสา ขงเพชร, 2551, หน้า 12 -13) ได้เสนอกระบวนการบริหารไว้ 7 ประการ ซึ่งเรียกย่อๆ ว่า POSDCoRB โดยมีกระบวนการบริหาร ดังนี้

1.1 การวางแผนงาน (Planning) หมายถึง การกำหนดวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า และกำหนดเป้าประสงค์ที่แน่นอน

1.2 การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัด โครงสร้างอำนาจหน้าที่การแบ่งส่วนงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

1.3 การจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารด้านบุคลากร ได้แก่ การจัด อัตรากำลัง การสรรหา การรักษาสภาพการทำงาน การควบคุมการปฏิบัติงาน

1.4 การควบคุมงาน (Directing) หมายถึง กระบวนการวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหาร พร้อมทั้งการติดตามดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย อย่างมีระเบียบแบบแผน

1.5 การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การติดต่อสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ตามโครงสร้างของงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงงานไม่ซ้ำซ้อนแย้งกัน ทำงานผสมกลมกลืนกัน

1.6 การเสนอรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของกิจการในหน่วยงาน

1.7 การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการเงิน การใช้จ่าย ควบคุมการใช้จ่ายเงินให้รอบคอบและรัดกุม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณการดำเนินงาน

2. กระบวนการบริหารคุณภาพระบบ คือ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) การปฏิบัติ (Action) กระบวนการบริหารงานทั้ง 4 ขั้นตอนนี้จะต้องปฏิบัติต่อเนื่องกันไปไม่สิ้นสุด ซึ่งเขียนได้ว่า (Plan-Do-Check-Act) PDCA ซึ่งเหมือนกับเป็นวงจรอันหนึ่ง เรียก วงจรเดมมิง (The deming cycle) วงจรหรือวงล้อ (PDCA) เป็นเครื่องมือการบริหารงานอย่างต่อเนื่องในการติดตามพัฒนาให้บรรลุตามเป้าหมาย วงจรเดมมิง หรือ PDCA เป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งสามารถที่จะนำมาใช้ได้เป็นอย่างดีในการควบคุมคุณภาพหรือการบริหารคุณภาพ

3. กระบวนการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral science) ของเวเบอร์อธิบายการบริหารงานองค์การในรูปแบบอุดมคติว่าองค์ประกอบของการบริหารระบบราชการจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๆ ดังนี้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2549, หน้า 18)

3.1 องค์การกำหนดสายงานการบังคับบัญชาชัดเจน (Hierarchy) ผู้มีอำนาจสูงสุดมีอำนาจสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2 องค์การกำหนดตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ (Authority) แต่ละคนในองค์การจะมีตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

3.3 มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Rules and regulations) เพื่อกำหนดวิธีการทำงานและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน

3.4 มีการแบ่งงานกันตามความชำนาญเฉพาะด้าน (Decision of work) ทำให้เกิดการบรรลุผลการเฉพาะด้านและเกิดการรวมกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน

3.5 มีระบบการจูงใจการทำงานโดยการกำหนดอัตราเงินเดือนตามตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงาน

3.6 มีระบบความสัมพันธ์ภายในองค์การอย่างเป็นทางการ ไม่มีการติดต่อกันเป็นส่วนตัว หรือข้ามสายงานการบังคับบัญชา

3.7 ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงาน มีเหตุผลในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาทั้งนี้ อาศัยกรอบ กฎเกณฑ์ที่วางไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

4. กระบวนการบริหารของคิมบรอทและนันเนอร์รี่ (Kimbrough & Nunnery, 1988, หน้า 45) อ้างถึงใน ทวีศิลป์ กุลนภาดล, 2547, หน้า 45) ได้เสนอหลักการบริหารการศึกษาแบบประชาธิปไตย 5 ประการ

4.1 สนับสนุนให้แต่ละคนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทางการศึกษา

4.2 ยอมรับว่าภาวะผู้นำเป็นงานของทุกคนและเป็นการกระตุ้นให้คนแสดงภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ความต้องการและความสามารถ

4.3 อำนวยความสะดวกให้บุคคลได้วางแผนร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันและร่วมกันประเมินผลสำเร็จของงาน

4.4 ดำเนินการให้การตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่ในองค์กรอยู่ในความรับผิดชอบของคณะบุคคลมากกว่าความรับผิดชอบของบุคคลเพียงคนเดียว

4.5 จัดองค์การให้มีความคล่องตัวเพื่อให้การปรับตัวสนองกับการเปลี่ยนแปลง

5. กระบวนการบริหารของฟาโยล (Fayol, 1925 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2549, หน้า 17) ได้อธิบายกระบวนการบริหารงานประกอบด้วยขั้นตอนการบริหารไว้ 5 ประการ คือ

5.1 การวางแผน (To plan) หมายถึง การวางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้า

5.2 การจัดหน่วยงาน (To organize) หมายถึง การรวบรวมเครื่องมือ วัสดุ และกำลังงาน

5.3 การสั่งการ (To command) หมายถึง การสั่งงาน ควบคุม บังคับบัญชาให้บุคคลปฏิบัติงานตามหน้าที่

5.4 การประสานงาน (To coordinate) หมายถึง การประสานกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานให้ดำเนินไปตามเป้าหมาย

5.5 การควบคุม (To control) หมายถึง การควบคุมดูแลให้การปฏิบัติงานเป็น ตามระเบียบ ข้อบังคับและกฎเกณฑ์

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารเป็นกระบวนการ การกระทำ ท่าทีที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการบริหารงานด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งอาจมีขั้นตอนแตกต่างกันตามภารกิจที่ปฏิบัติ

2.4.3 การบริหารการศึกษา

โรงเรียนเป็นสถานการศึกษาที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาให้แก่คนในสังคม โดยเฉพาะเยาวชนอันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ การพัฒนาประเทศจะไม่เกิดขึ้นถ้าขาดทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ การที่จะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพก็ต้องอาศัยการศึกษา โรงเรียนจะสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจัดเป็นบุคคลที่มีบทบาทมากที่สุด ที่จะทำให้การบริหารและการดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษา

1. ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา มีผู้ให้ความหมาย ดังนี้

นันทริก เทียงพนม (2548, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมมีความเจริญงอกงามในทุกๆด้าน เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม พร้อมทั้งจะสนองการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม

เขาวณี แก้วตาปี (2548, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายๆ คนร่วมมือกันดำเนินการพัฒนาสมาชิกในสังคมภายใต้สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพ

ชาติ บ่ายเที่ยง (2548, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดการ วินิจฉัยสั่งการ การควบคุม วางแผนและการประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาเด็ก เยาวชนและ ประชาชน โดยมุ่งเน้นให้เป็นคนดีมีคุณภาพ สามารถประกอบภารกิจในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

หวน พินรุพันธ์ (2550, หน้า 6) สรุปความหมายของการบริหารการศึกษา หมายถึง การ ดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความ เป็นคนดี

เบญจรงค์ แสงสุกาว (2551, หน้า 50) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การทำ กิจกรรมทางการศึกษาของกลุ่มบุคคลร่วมกัน โดยใช้หลักการของการบริหารในเรื่องการวางแผน การปฏิบัติตามแผนการประเมินและการปรับปรุงงาน มาดำเนินการในจัดการศึกษาทุกด้าน เพื่อให้ การใช้ทรัพยากรทางการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้

ประเสริฐ วงศ์เสนา (2552, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ ศาสตร์และศิลปะในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้และความ เจริญงอกงามของบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

บุญชม ศรีสะอาด (2552, หน้า 12) สรุปความหมายของการบริหารการศึกษาว่า การ บริหารการศึกษาเป็นกระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารขององค์การทางการศึกษาใช้ภาวะผู้นำใน การระดมทรัพยากรและเทคนิคในการประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในกิจการทาง การศึกษา การพัฒนาองค์การทางการศึกษาและสมาชิกของสังคม ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มี ความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา มีความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ การ ประกอบอาชีพและเป็นคนดีของสังคม ตามเป้าหมายและนโยบายของประเทศ

2.5 บริบทศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย อำเภอเมืองอุดรธานี อำเภอบ้านผือ อำเภอน้ำโสม อำเภอนายูง อำเภอหนองวัวซอ อำเภอกุดจับ อำเภอเพ็ญ อำเภอบ้านดุง อำเภอหนองหาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม อำเภอกุมภวาปี อำเภอโนน สะอาด อำเภอสร้างคอม อำเภอวังสามหมอ อำเภอศรีธาตุ อำเภอไชยวาน อำเภอหนองแสง อำเภอทุ่งฝน อำเภอพิบูลย์รักษ์และอำเภอกู่แก้ว มีตำบลทั้งหมด 131 ตำบล 49 เทศบาล 131 องค์การบริหารส่วนตำบล ประชากรทั้งสิ้น 1,532,851 คน มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 264 แห่ง แบ่งตาม

อำเภอได้ดังนี้ ประกอบด้วย อำเภอเมืองอุดรธานี 22 แห่ง อำเภอบ้านผือ 45 แห่ง อำเภอน้ำโสม 3 แห่ง อำเภอนายูง 10 แห่ง อำเภอหนองวัวซอ 18 แห่ง อำเภอกุดจับ 34 แห่ง อำเภอเพ็ญ 20 แห่ง อำเภอบ้านดุง 45 แห่ง อำเภอหนองหาน 10 แห่ง อำเภอประจักษ์ศิลปาคม 7 แห่ง อำเภอกุมภวาปี 5 แห่ง อำเภอโนนสะอาด 3 แห่ง อำเภอสร้างคอม 4 แห่ง อำเภอวังสามหมอ 2 แห่ง อำเภอศรีธาตุ 3 แห่ง อำเภอไชยวาน 15 แห่ง อำเภอหนองแสง 3 แห่งอำเภอทุ่งฝน 6 แห่ง อำเภอพิบูลย์รักษ์ 3 แห่ง อำเภอแก้ว 6 แห่ง และแบ่งตามขนาดองค์กรบริหารส่วนตำบลได้ดังนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดกลางที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ 6 – 20 ล้านบาท จำนวน 30 แห่ง ผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล 30 คน ผู้บริหารการศึกษา 102 คน บุคลากรทางการศึกษา 270 คน และองค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ต่ำกว่า 6 ล้านบาท จำนวน 281 แห่ง ผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล 281 คน ผู้บริหารการศึกษา 209 คน บุคลากรทางการศึกษา 380 คน มีผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 1,272 คน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานที่ดูแลและให้การศึกษาเด็ก อายุระหว่าง 3-5 ปี มีฐานะเป็นสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเองและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด จากกรมการศาสนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากกรมพัฒนาชุมชนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เด็กอนุบาล 3 ขวบ) จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพช.เดิม) ซึ่งต่อไปนี้ เรียกว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2550, หน้า 3 – 28)

เด็กเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต การพัฒนาเด็กให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาจึงเป็นภารกิจสำคัญที่หน่วยงานซึ่งรับผิดชอบจะต้องตระหนักและให้ความสนใจ เพื่อให้การพัฒนาเด็กเป็นไปอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับวัย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานซึ่งมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและผู้ด้อยโอกาส ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดก็ตาม ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หรือเมืองพัทยาที่ดี ล้วนแต่มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้ง และดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พร้อมทั้งรับการถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเดิมอยู่ใน

ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา การส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพและได้มาตรฐาน ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2550, หน้า 3 – 28)

1.1 ด้านบุคลากร

บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนบุคลากรซึ่งทำหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อาทิ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหารและผู้ทำความสะอาด เป็นต้น โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะต้องมีคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานให้การศึกษาและพัฒนาการสำหรับเด็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น ดังนี้

1.1.1 ด้านคุณสมบัติ

1.1.1.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกเทศมนตรี นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล ปลัดเทศบาล ปลัดกองกิจการบริหารส่วนตำบล รวมถึงผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากองการศึกษา ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินงานด้านการให้การศึกษา และพัฒนาการเด็กเล็ก
2. มีนโยบายแผนและงบประมาณเพื่อการดำเนินงานที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กให้มีคุณภาพ

1.1.1.2 บุคลากรซึ่งทำหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร และผู้ทำความสะอาด ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีสถานภาพเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาขึ้นไป สาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษาหรือปฐมวัย หรือปริญญาทางการศึกษา หรือทางวิชาชีพสาขาอื่นๆ ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นรับรองและมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

1.2 มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตาม
มาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

1.3 มีความรู้เรื่องโภชนาการ และอาหารเป็นอย่างดี

1.4 ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรม
อันดี

1.5 ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อเด็ก หรือละเมิดสิทธิเด็ก

1.6 ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้
จำคุกเว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

1.7 แพทย์ให้การรับรองว่ามีสุขภาพจิตดี สุขภาพแข็งแรง ไม่เป็น
โรคติดต่อร้ายแรง ไม่เป็นผู้วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบและไม่เป็นผู้ติดสารเสพติด

2. ผู้ดูแลเด็ก มีวุฒิการศึกษาตามที่คณะกรรมการกลางพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม
มาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตาม
มาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

2.2 ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรม
อันดี

2.3 ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อเด็ก หรือละเมิดสิทธิเด็ก

2.4 ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้
จำคุกเว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

2.5 แพทย์ให้การรับรองว่ามีสุขภาพจิตดี สุขภาพแข็งแรง ไม่เป็น
โรคติดต่อ ร้ายแรง ไม่เป็นผู้วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบและไม่เป็นผู้ติดสารเสพติด

2.6 มีระดับวุฒิภาวะ และบุคลิกลักษณะเหมาะสม ทั้งด้านจิตใจ
อารมณ์ สังคม มีความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความรัก ความอ่อนโยน เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการ
ดูแลเด็กเล็กอย่างเหมาะสม

2.7 เป็นบุคคลที่มีความรักเด็ก มีอุปนิสัยสุ่มเยือกเย็น และมิ
มีความขยันอดทน

2.8 มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย
มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

3. ผู้ประกอบอาหาร ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้ดูแลเด็ก ยกเว้นวุฒิการศึกษา ควรจบการศึกษาไม่ต่ำกว่าภาคบังคับและควรเป็นผู้มีความรู้เรื่องโภชนาการ และอาหารเป็นอย่างดี

4. ผู้ทำความสะอาด ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้ดูแลเด็ก ยกเว้น วุฒิการศึกษา ควรจบการศึกษาไม่ต่ำกว่าภาคบังคับ

1.1.2 ด้านบทบาทหน้าที่

1.1.2.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. สำรวจความต้องการของชุมชน ในการจัดตั้ง และดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. กำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล สถานที่และฐานะการคลังของแต่ละท้องถิ่น
3. จัดทำแผนงาน โครงการและงบประมาณในการจัดตั้งและสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งจัดทำผู้ติดตามความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น
4. จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
5. จัดทำระเบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
6. กำหนดแผนปฏิบัติการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกด้านอย่างต่อเนื่อง
7. ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและถูกต้องตามหลักวิชาการ

1.1.2.2 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบดูแลบุคลากรและการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้ อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการและด้วยความเรียบร้อย เกิดประโยชน์ต่อเด็กมากที่สุด

1.1.2.3 ผู้ดูแลเด็ก ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

- 1) ปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรของเด็กเพื่อให้เด็กมีความเจริญเติบโต มีพัฒนาการทุกด้านตามวัย
- 2) ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในลักษณะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ กล่าวคือ ให้เด็กได้พัฒนาด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และจริยธรรมไปพร้อมๆ กัน โดยให้โอกาสเด็กเรียนรู้จากสิ่งของและผู้คนที่อยู่รอบข้าง ซึ่งเด็กจะเรียนรู้โดยประสาทสัมผัสทั้งห้า การเคลื่อนไหว การเล่นและการลงมือกระทำ ดังนั้น ผู้ดูแลเด็กจะต้องส่งเสริมให้โอกาสเด็กได้พัฒนาอย่างเต็มที่

รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์กับเด็กด้วยคำพูดและกิริยาท่าทางที่นุ่มนวล อ่อนโยน แสดงความรักความอบอุ่นต่อเด็ก

3) สังเกตและบันทึกความเจริญเติบโต พฤติกรรม พัฒนาการต่าง ๆ ของเด็ก เพื่อจะได้เห็นความเปลี่ยนแปลงทั้งปกติ และผิดปกติที่เกิดขึ้นกับเด็ก ซึ่งจะนำไปสู่การค้นหาค่าเหตุ และวิธีการแก้ไขได้ทันที่

4) จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เหมาะสมในการพัฒนาเด็กทุกด้าน ทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคารให้สะอาด มีความปลอดภัย และเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก

5) ประสานสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนเป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัว เพื่อทราบถึงพฤติกรรม พัฒนาการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

6) มีการพัฒนาตนเองในทางวิชาการและอาชีพ ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

7) รู้จักใช้ประโยชน์จากแหล่งข้อมูล ความรู้ และเครือข่ายการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ จากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชนและแหล่งข้อมูลต่างๆ ในชุมชน

1.1.2.4 ผู้ประกอบอาหาร ควรมีบทบาทหน้าที่ในการประกอบอาหารให้ถูกสุขลักษณะถูกอนามัยและโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย รวมทั้งการแต่งกายสะอาดเรียบร้อย การจัดสถานที่เตรียมและปรุงอาหาร จัดเครื่องสุขภัณฑ์เครื่องครัวสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีการจัดการขยะถูกสุขลักษณะ

1.1.2.5 ผู้ทำความสะอาด ควรมีบทบาทหน้าที่ในการทำความสะอาด ดูแลรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย ทั้งภายใน และภายนอกอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.2 ด้านรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งได้แก่ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้แต่งตั้งโดยกำหนดจำนวนตามความเหมาะสม โดยจะต้องประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนกลุ่มองค์กรประชาคม ผู้แทนผู้ปกครองผู้แทนผู้ดูแลเด็ก อย่างละไม่น้อยกว่า 1 คน โดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำหน้าที่เลขาธิการคณะกรรมการโดยตำแหน่ง

1.2.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบริหารจัดการโดยคณะกรรมการบริหารศูนย์ มีนายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ที่นายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย เป็นประธาน ยกเว้นศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด มีสภิกที่รับถ่ายโอนจากกรมการศาสนาให้เจ้าอาวาสหรือผู้ที่ เจ้าอาวาสมอบหมายเป็นประธาน

1.2.3 การบริหารงบประมาณและการบริหารงานบุคคล เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย และมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์ที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมาตรฐานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

1.2.4 ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่ประเมินผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหารและผู้ทำความสะอาด ในด้านความรู้ความสามารถให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดและเสนอผลการประเมินให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการพิจารณาคัดเลือกต่อไป

1.3 ด้านการบริหารจัดการ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ซึ่งออกตามความในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติอำนาจและหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทรับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ซึ่งรวมถึงการจัดการศึกษาด้วยและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษา ก็ได้บัญญัติไว้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดก็ได้ ตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ประกอบกับแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้การศึกษาปฐมวัย หรือก่อนประถมศึกษา เป็นหน้าที่ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดทำ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเป็นการกระจายโอกาสให้ประชาชนผู้ปกครองได้รับบริการเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กปฐมวัยอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพจึงควรกำหนดแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1.3.1 นโยบาย จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อายุ 3 – 5 ปี) ด้วยความร่วมมือของชุมชนเพื่อกระจายโอกาสการเตรียมความพร้อม และพัฒนาเด็กทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม

และสติปัญญาอย่างเหมาะสมตามวัย และเต็มตามศักยภาพ ตลอดจนเพื่อแบ่งเบาภาระของผู้ปกครองและเป็นพื้นฐานของการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1.3.2 เป้าหมาย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบในการบริหารและจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพตามหลักวิชาการ ระเบียบที่เกี่ยวข้องและด้วยความร่วมมือของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ

1.3.3 วัตถุประสงค์

1.3.3.1 เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้เด็กได้รับการดูแลที่ถูกต้องลักษณะ และได้รับการฝึกฝนพัฒนาตามวัยและเต็มตามศักยภาพ

1.3.3.2 เพื่อพัฒนาความพร้อมของเด็กในทุกๆ ด้านแบบองค์รวม ตามหลักจิตวิทยาพัฒนาการและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย

1.3.3.3 เพื่อกระตุ้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัด และพัฒนาความพร้อมของเด็กก่อนเข้าเรียนระดับประถมศึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้ครอบครัวเป็นฐานในการเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กได้อย่างถูกวิธี

1.3.3.4 เพื่อส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชน ให้สามารถร่วมกันวางแผนและดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้

1.3.3.5 เพื่อแบ่งเบาภาระการอบรมเลี้ยงดูเด็กของผู้ปกครองที่มีรายได้น้อย ให้สามารถออกไปประกอบอาชีพได้โดยสะดวกและเป็นการกระจายโอกาสในการพัฒนาความพร้อมสำหรับเด็กทุกคนให้ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง

1.3.3.6 เพื่อให้การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปอย่างเหมาะสม และมีคุณภาพ

1.3.4 การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์จะจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีสถานที่ อาคารและดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.3.4.1 สืบหาความต้องการของชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการสำรวจความต้องการของชุมชนในประเด็นดังต่อไปนี้ เช่น ความต้องการให้จัดตั้งศูนย์ฯ ความต้องการ ในการส่งเด็กเข้าเรียน ควรมีเด็กที่รับบริการ อายุ 3 – 5 ปี ไม่น้อยกว่า 20 คน ขึ้นไป ความต้องการให้ศูนย์จัดบริการฯลฯ

1.3.4.2 รูปแบบการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณามอบหมายให้ผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาหรือพนักงานจ้างที่มีคุณสมบัติเพื่อ

แต่งตั้งเป็นหัวหน้าศูนย์และแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีหัวหน้าศูนย์รับผิดชอบการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.3.4.3 จัดทำแผนดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และขออนุมัติขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อนำเข้าสู่แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและจัดทำบัญชีเพื่อขอรับความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่นต่อไป

1.3.4.4 จัดทำโครงการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำโครงการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเสนอขอรับงบประมาณในการดำเนินการจากผู้มีอำนาจอนุมัติ

1.3.4.5 จัดทำระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าด้วยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำระเบียบ หรือข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าด้วยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.3.4.6 จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกาศให้สาธารณชนทราบ

1.3.4.7 การยุบ เลิก หรือรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เมื่อจำนวนเด็กเล็กที่รับบริการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการจัดชั้นเรียนและกิจกรรมการเรียน หรือกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์จะรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตั้งแต่ 2 แห่งขึ้นไปเป็นแห่งเดียวกัน ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นผู้พิจารณาเสนอต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พิจารณายุบเลิกหรือรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น ตามความจำเป็น และเหมาะสม โดยผ่านความเห็นชอบของสภาท้องถิ่นและเมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำประกาศยุบเลิก หรือรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแล้ว ให้รายงานจังหวัดและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

1.3.5 แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะต้องคำนึงถึงขอบข่ายของงานสายการบังคับบัญชาและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่กำหนดให้สถานศึกษาต้องบริหารจัดการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด โดยจะต้องจัดให้มีการประเมินตนเองทุกปี เพื่อตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการจัดการการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนั้น เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถให้การดูแลและพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน ควรพิจารณาจัดแบ่งงานที่จะต้องปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์ฯ ให้ครอบคลุมลักษณะงาน ต่อไปนี้

1. งานบุคลากรและการบริหารจัดการ

2. งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
3. งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร
4. งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน
5. งานธุรการ การเงินและพัสดุ

ทั้งนี้ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรจัดให้มีผู้รับผิดชอบงานดังกล่าว โดยแบ่งและมอบ หมายงานตามความถนัด ความสามารถและลักษณะของงานที่ต้องดำเนินการทั้ง 5 งาน อย่างไรก็ตาม ในการจัดแบ่งงานดังกล่าวควรคำนึงถึงความพร้อมและศักยภาพของแต่ละศูนย์ฯ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กอาจรวมลักษณะงานวิชาการและงานกิจการนักเรียนเป็นงานกลุ่มเดียวกันและ/หรือรวมลักษณะงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม กับงานธุรการ การเงิน พักดู เป็นกลุ่มงานเดียวกัน เป็นต้น การบริหารงานทั้ง 5 งาน ให้มีคุณภาพมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1. งานบุคลากรและการบริหารจัดการ มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

1.1 สรรหา หรือจัดจ้างบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีจำนวนตามความจำเป็นและสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น หัวหน้าศูนย์ ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ผู้ทำความสะอาด โดยใช้หลักเกณฑ์การสรรหาตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ยกเว้นกรณีศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด มัสยิด ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์วัด มัสยิดเป็นผู้พิจารณาสรรหาและแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดจ้าง

1.2 กำหนดจำนวนอัตรากำลังบุคลากรและเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.3 จัดทำงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการอื่นที่พึงได้รับตามที่มิถุนายนบัญญัติ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากร

1.4 กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.5 จัดทำระเบียบ ข้อบังคับและทะเบียนประวัติบุคลากร

1.6 นิเทศ อบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

1.7 บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านอื่นๆ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรปฏิบัติตามมาตรฐานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดไว้

2. งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดไว้

3. งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรกำหนดไว้

4. งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน ให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน

5. งานธุรการ การเงินและพัสดุ มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

5.1 งานพัสดุ เป็นการจัดทำ จัดซื้อ จัดหาและจำหน่ายทะเบียนพัสดุรวมทั้งเสนอความต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ

5.2 งานธุรการ และสารบรรณ ได้แก่ การจัดทำข้อมูลสถิติ จัดทำทะเบียนหนังสือ รับ-ส่ง การควบคุมและจัดเก็บเอกสาร การจัดทำประกาศและคำสั่ง การจัดทำทะเบียนนักเรียน การรับสมัครนักเรียน

5.3 งานการเงิน ได้แก่ การจัดทำงบประมาณ การทำบัญชีการเงินการเบิกจ่ายเงินซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะถือปฏิบัติเกี่ยวกับรายรับ - จ่ายตามระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

5.4 ให้สำนัก/กองการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามนโยบาย ระเบียบ และมาตรฐานที่กำหนด สำหรับการจัดเก็บค่าใช้จ่ายจากผู้ปกครองให้ออนไลน์ชำระแบบครบวงจรมหาดไทยว่าด้วยเงินบำรุงการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัดและระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

6. กรณีเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่างๆ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบในการบริหารและดำเนินงานตามแนวทางที่กำหนดในมาตรฐานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในส่วนที่เกี่ยวข้องข้างต้น

1.4 ด้านอาคารสถานที่

1.4.1 ที่ตั้ง สถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรอยู่ในพื้นที่ซึ่งมีขนาดเหมาะสม และต้องไม่อยู่ในพื้นที่ ซึ่งอาจเสี่ยงต่ออันตราย ได้แก่ บริเวณชนถ่ายแก๊ส น้ำมัน สารเคมี หรือสารพิษมลภาวะทางอากาศ แสงและเสียงที่มากเกินไป หากไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ต้องมีมาตรการป้องกันภาวะอุบัติเหตุต่าง ๆ ตามมาตรฐานความจำเป็นและเหมาะสม

1.4.2 จำนวนชั้นของอาคาร ตัวอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีจำนวนชั้นไม่เกิน 2 ชั้น นับจากพื้น หากสูงเกินกว่า 2 ชั้น ต้องมีมาตรการป้องกันอัคคีภัย และอุบัติเหตุต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามความเหมาะสม และความสูงของตัวห้อง ไม่ควรน้อยกว่า 2.40 เมตร นับจากพื้นถึงเพดาน

1.4.3 ทางเข้า-ออก และประตูหน้าต่าง ทางเข้า - ออกจากตัวอาคาร ต้องมีความเหมาะสม สามารถเคลื่อนย้ายเด็กออกจากตัวอาคารได้สะดวก หากเกิดอุบัติเหตุหรือเหตุร้ายแรงใด ๆ ขึ้น โดยอย่างน้อยต้องมีทางเข้า - ออก 2 ทางและแต่ละทางนั้นควรมีความกว้างประมาณ 80 เซนติเมตร

1.4.4 ประตู - หน้าต่าง ประตู - หน้าต่าง ต้องมีความแข็งแรง อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี มีขนาดและจำนวนเหมาะสมกับขนาดพื้นที่ของห้องและความสูงของหน้าต่าง ควรอยู่ที่ประมาณ 80.00 เซนติเมตร นับจากพื้นให้เด็กมองเห็นสิ่งแวดล้อมได้กว้างและชัดเจน นอกจากนี้บริเวณประตู - หน้าต่าง ไม่ควรมีสิ่งกีดขวางใด ๆ มาปิดกั้นช่องทางลมและแสงสว่าง

1.4.5 พื้นที่ใช้สอย ต้องจัดให้มีบริเวณพื้นที่ในอาคารที่สะอาด ปลอดภัยและเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติกิจกรรมของเด็ก เช่น การเล่น การเรียนรู้ การรับประทานอาหาร และการนอน โดยแยกเป็นสัดส่วนจากห้องประกอบอาหาร ห้องส้วม และที่พักของเด็กป่วย โดยเฉลี่ยประมาณ 2.00 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน นอกจากนี้พื้นที่สำหรับจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กอาจจัดแยกเป็นห้องเฉพาะ หรือจัดรวมเป็นห้องเอนกประสงค์ที่ใช้สำหรับจัดกิจกรรมที่หลากหลายโดยใช้พื้นที่เดียวกันแต่ต่างเวลาและอาจปรับเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์ หรือย้ายเครื่องเรือนตามความเหมาะสมและข้อจำกัดของพื้นที่

1.4.5.1 บริเวณพื้นที่สำหรับการนอน ต้องคำนึงถึงความสะอาดเป็นหลัก อากาศถ่ายเทได้สะดวกและอุปกรณ์เครื่องใช้เหมาะสมกับจำนวนเด็ก มีพื้นที่เฉลี่ยประมาณ 2.00 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน โดยมีแนวทางในการจัดดำเนินการ ดังนี้

1.4.5.1.1 จัดให้มีการระบายอากาศที่ดี ปลอดโปร่ง ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างไม่จ้าเกินไป

1.4.5.1.2 อุปกรณ์เครื่องนอนต่าง ๆ มีความสะอาด โดยนำไปปิดฝุ่น ดากแดดอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

1.4.5.1.3 จัดแยกเครื่องนอน หมอน ผ้าห่ม สำหรับเด็กแต่ละคน โดยเขียนหรือปักชื่อไว้ ไม่ใช้ร่วมกัน เพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค

1.4.5.1.4 หมั่นตรวจตราดูแลไม่ให้มีสัตว์ หรือแมลงต่าง ๆ มารบกวนในบริเวณพื้นที่สำหรับการนอน

1.4.5.2 บริเวณพื้นที่สำหรับการเล่นและพัฒนาเด็ก ควรออกแบบให้มีพื้นที่สำหรับการเรียนรู้รวมกลุ่มและแยกกลุ่มย่อยในกิจกรรมการเรียนรู้อิสระ การเล่นสร้างสรรค์หรือการอ่านหนังสือ เล่นต่อแท่งไม้ที่ต้องการมุมเงียบและมีพื้นที่สำหรับการเล่นที่เลอะหรือเปียกต้อง

คำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นหลัก โดยมีวัสดุอุปกรณ์ ที่ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและมีอุปกรณ์ หรือเครื่องเล่นที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก

1.4.5.3 บริเวณพื้นที่รับประทานอาหาร ต้องคำนึงถึงความสะดวกเป็นหลัก มีอากาศถ่ายเทได้โดยสะดวก มีแสงสว่างพอเหมาะ มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนเด็ก ทั้งนี้ บริเวณห้องอาหาร โต๊ะ เก้าอี้ ที่ใช้สำหรับรับประทานอาหาร ต้องทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอและควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้มีขนาดเหมาะสมกับตัวเด็ก มีสภาพแข็งแรงและใช้งานได้ดี

1.4.5.4 บริเวณที่พังกเด็กป่วย ต้องแยกเป็นสัดส่วน มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล ผู้ยาหรือเวชภัณฑ์ที่จำเป็นและเด็กต้องอยู่ในสายตาของผู้ดูแลตลอดเวลา กรณีไม่สามารถจัดห้องพังกเด็กป่วยเป็นการเฉพาะได้ ต้องจัดให้มีที่พังกเด็กป่วยแยกเป็นสัดส่วนตามความเหมาะสม

1.4.5.5 บริเวณสถานที่ประกอบอาหารหรือห้องครัว ต้องแยกห่างจากบริเวณพื้นที่สำหรับเด็กพอสมควร และมีเครื่องใช้ที่จำเป็น รวมทั้งที่ล้างและเก็บภาชนะเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ถูกสุขลักษณะ โดยเน้นเรื่องความสะดวกและความปลอดภัยเป็นหลัก

1.4.5.6 บริเวณพื้นที่สำหรับใช้ทำความสะอาดตัวเด็ก ต้องจัดให้มีบริเวณที่ใช้สำหรับทำความสะอาดตัวเด็ก และมีอุปกรณ์ที่จำเป็นตามสมควร อย่างน้อยต้องมีที่ล้างมือและแปรงฟัน ในขนาดและระดับความสูงที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย ในกรณีที่มีห้องอาบน้ำ จะต้องมีส่วนแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทได้โดยสะดวกและพื้นไม่ลื่น

1.4.5.7 ห้องส้วมสำหรับเด็ก ต้องจัดให้มีห้องส้วมสำหรับเด็ก โดยเฉลี่ย 1 แห่งต่อเด็ก 10-12 คน โถส้วมมีขนาดเหมาะสมกับตัวเด็ก โดยมีฐานส้วมที่เด็กสามารถก้าวขึ้นได้ง่ายมีส่วนแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวกและพื้นไม่ลื่น หากมีประตู จะต้องไม่ใส่กลอน หรือกุญแจ และมีส่วนสูงที่สามารถมองเห็นเด็กได้จากภายนอกและไม่ควรไกลจากห้องพัฒนาเด็กหากห้องส้วมอยู่ภายนอกอาคาร จะต้องไม่ตั้งอยู่ในที่ลับตาคน กรณีที่ไม่สามารถทำห้องส้วมสำหรับเด็กเป็นการเฉพาะได้ อาจดัดแปลงห้องส้วมที่มีอยู่แล้ว ให้เหมาะสมและปลอดภัยสำหรับเด็ก

1.4.5.8 ห้องเอนกประสงค์ สำหรับใช้จัดกิจกรรมพัฒนาเด็ก การรับประทานอาหาร หรือการนอน คำนึงถึงความสะดวกและการจัดพื้นที่ใช้สอยให้เหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรม หากเป็นอาคารชั้นเดียวต้องมีฝ้าใต้หลังคา หากเป็นอาคารที่มีมากกว่า 1 ชั้น ควรจัดให้ชั้นบนสุดมีฝ้าใต้หลังคา โดยมีความสูงจากพื้นถึงเพดานไม่น้อยกว่า 2.40 เมตร แต่กรณีที่มีความสูงเกินกว่า 2.40 เมตร อาจไม่มีฝ้าใต้เพดานก็ได้

1.4.5.9 บริเวณพื้นที่เก็บสิ่งปฏิกูล จะต้องมีส่วนที่เก็บสิ่งปฏิกูลทั้งภายใน และภายนอกตัวอาคาร โดยมิจำนวนและขนาดเพียงพอ ถูกสุขลักษณะ และมีการกำจัดสิ่งปฏิกูลทุกวัน

1.4.5.10 บันได ควรมีความกว้างแต่ละช่วง ไม่น้อยกว่า 1.00 เมตร ลูกตั้งของบันได สูงไม่เกิน 17.50 เซนติเมตร ลูกนอนกว้างไม่น้อยกว่า 20.00 เซนติเมตร บันไดทุกชั้นมีราวและลูกกรงไม่น้อยกว่า 90.00 เซนติเมตร มีราวเตี้ย เหมาะสำหรับเด็กได้เกาะขึ้นบันไดและระยะห่างของลูกกรง ต้องไม่เกิน 17.00 เซนติเมตร เครื่องใช้เฟอร์นิเจอร์ควรมีระดับความสูงและขนาดที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย ให้เด็กสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้อย่างสม่ำเสมอด้วยตนเอง โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กเป็นสิ่งสำคัญ

1.5 ด้านสิ่งแวดล้อม

1.5.1 ภายในอาคาร

1.5.1.1 แสงสว่าง ควรเป็นแสงสว่างจากธรรมชาติ สม่ำเสมอทั่วทั้งห้องเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็ก เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ ในการอ่านหนังสือได้อย่างสบายตา เป็นต้น ไม่ควรให้เด็กอยู่ในห้องที่ใช้แสงสว่างจากไฟฟ้าต่อเนื่องนานกว่า 2-3 ชั่วโมง เพราะจะทำให้เกิดภาวะเครียดและมีผลถึงฮอร์โมนการเติบโตของเด็ก

1.5.1.2 เสียง ต้องอยู่ในระดับที่ไม่ดังเกินไป (ระหว่าง 60 – 80 เดซิเบล) อาคารควรตั้งอยู่ในบริเวณที่มีระดับเสียงเหมาะสม

1.5.1.3 การถ่ายเทอากาศ ควรมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก โดยมีพื้นที่ของหน้าต่าง ประตู และช่องลมรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20 ของพื้นที่ห้อง กรณีที่เป็นห้องกระจกหรืออยู่ในบริเวณ โรงงานที่มีมลพิษ ต้องติดเครื่องฟอกอากาศและมีเครื่องปรับอากาศอย่างเหมาะสม สำหรับบริเวณที่มีเด็กอยู่ต้องเป็นเขตปลอดบุหรี่

1.5.1.4 สภาพพื้นที่ภายในอาคาร ต้องไม่ลื่นและไม่ชื้นแฉะ ควรเป็นพื้นไม้หรือปูด้วยวัสดุที่มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ

1.5.2 ภายนอกอาคาร

1.5.2.1 รั้ว ควรมีรั้วกั้นบริเวณให้เป็นสัดส่วน เพื่อความปลอดภัยของเด็ก และควรมีทางเข้า – ออกไม่น้อยกว่า 2 ทาง กรณีมีทางเดียวต้องมีความกว้างไม่น้อยกว่า 2.00 เมตร

1.5.2.2 สภาพแวดล้อมและมลภาวะควรมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และควรตั้งอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุข ฝุ่นละออง กลิ่น หรือเสียงที่รบกวน มีการจัดระบบสุขาภิบาล การระบายน้ำ การระบายอากาศและการจัดเก็บสิ่งปฏิกูลให้เหมาะสม ไม่ปล่อยให้เป็นแหล่งเพาะ หรือแพร่เชื้อโรคโดยเฉพาะควรกำจัดสิ่งปฏิกูลทุกวัน

1.5.2.3 พื้นที่เล่นกลางแจ้ง ต้องมีพื้นที่เล่นกลางแจ้ง เฉลี่ยไม่น้อยกว่า 2.00 ตารางเมตร ต่อจำนวนเด็ก 1 คน โดยจัดให้มีเครื่องเล่นกลางแจ้งที่ปลอดภัย และมีพอสมควรกับจำนวนเด็ก ในกรณีที่ไม่สามารถจัดให้มีที่เล่นกลางแจ้ง เป็นการเฉพาะ หรือในสถานที่อื่นๆ ได้ ก็

ควรปรับใช้ในบริเวณที่ร่มแทน โดยมีพื้นที่ตามเกณฑ์กำหนดหรืออาจจัดกิจกรรมกลางแจ้งสำหรับเด็กในสถานที่อื่นๆ ที่เหมาะสม เช่น ในบริเวณวัด หรือในสวนสาธารณะ เป็นต้น โดยต้องให้เด็กปฐมวัยมีกิจกรรมกลางแจ้งอย่างน้อย 1 ชั่วโมง ในแต่ละวัน

1.5.2.4 ระเบียง ต้องมีความกว้างของระเบียงไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร และหากมีที่นั่งตามระเบียงด้วย ระเบียงต้องกว้างไม่น้อยกว่า 1.75 เมตร ขอบระเบียงต้องสูงจากที่นั่งไม่น้อยกว่า 70.00 เซนติเมตร นอกจากนี้ควรตรวจสอบสภาพความคงทน แข็งแรงและสภาพการใช้งานที่ปลอดภัยสำหรับเด็กด้วย

1.6 ด้านความปลอดภัย

1.6.1 มาตรการป้องกันความปลอดภัย

1.6.1.1 ติดตั้งระบบและอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัย หรือเครื่องตัดไฟภายในบริเวณอาคาร

1.6.1.2 ติดตั้งเครื่องดับเพลิงอย่างน้อย 1 เครื่อง ในแต่ละชั้นของอาคาร

1.6.1.3 ติดตั้งปลั๊กไฟให้สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร ถ้าติดตั้งต่ำกว่าที่กำหนด จะต้องมีฝาปิดครอบ เพื่อป้องกันไม่ให้เด็กเล่น ได้และควรหลีกเลี่ยงการใช้สายไฟต่อพ่วง

1.6.1.4 หลีกเลี่ยงเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งทำด้วยวัสดุที่แตกหักง่ายหรือแหลมคม หากเป็นไม้ ต้องไม่มีเสี้ยนไม้ หรือเหลี่ยมคม

1.6.1.5 จัดให้มีตู้เก็บยา และเครื่องเวชภัณฑ์สำหรับการปฐมพยาบาล วางไว้อยู่ในที่สูง สะดวกต่อการหยิบใช้ และเก็บไว้ในที่ปลอดภัย ให้พื้นมือเด็ก

1.6.1.6 ใช้วัสดุกันลื่น ในบริเวณห้องน้ำ-ห้องส้วมและเก็บสารจำพวกเคมี หรือน้ำยาทำความสะอาดไว้ในที่ปลอดภัย ให้พื้นมือเด็ก

1.6.1.7 ไม่มีหลุม หรือบ่อน้ำ ที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็กในบริเวณโดยรอบตัวอาคาร รวมทั้งไม่ควรปลูกต้นไม้ที่มีหนามแหลมคม

1.6.1.8 มีระบบการปิดประตูในการเข้า - ออกนอกบริเวณอาคาร สำหรับเจ้าหน้าที่เปิด - ปิดได้ ควรมียุติสัญญาณเรียกไว้ที่หน้าประตู สำหรับห้องครัว และที่ประกอบอาหาร ควรมีประตูเปิด - ปิด ที่ปลอดภัย เด็กเข้าไปไม่ได้

1.6.1.9 ติดตั้งอุปกรณ์เพื่อป้องกันพาหะนำโรคและมีมาตรการป้องกันด้านสุขอนามัย

1.6.1.10 มีตู้ หรือชั้นเก็บวัสดุอุปกรณ์ และสื่อการเรียนรู้ที่แข็งแรง มั่นคง สำหรับวัสดุอุปกรณ์ ที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็กนั้น ควรจัดแยกให้พื้นมือเด็ก

1.6.1.11 เครื่องใช้เฟอร์นิเจอร์ ควรมีระดับความสูงและขนาดที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัยให้เด็กสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างสม่ำเสมอด้วยตนเอง

1.6.2 มาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน

1.6.2.1 มีการฝึกซ้อมสำหรับการป้องกันอุบัติภัยอย่างสม่ำเสมอ ไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง

1.6.2.2 มีการฝึกอบรมบุคลากร ในเนื้อหาด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การป้องกันอุบัติภัย และความเจ็บป่วยฉุกเฉินของเด็ก

1.6.2.3 มีหมายเลขโทรศัพท์ฉุกเฉินของส่วนราชการต่างๆ เช่น สถานีตำรวจหน่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โรงพยาบาล ไว้เพื่อติดต่อได้อย่างทันท่วงที กรณีเกิดเหตุการณ์คับขัน หรือจำเป็นที่อาจเป็นอันตรายต่อเด็ก และควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการปฐมพยาบาลติดประจำไว้ในที่เปิดเผย

1.6.2.4 มีสมุดบันทึกข้อมูลสุขภาพและพัฒนาการของเด็กประจำไว้ กรณีอาจต้องพาเด็กไปพบแพทย์

1.7 ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดูและการให้การศึกษาไปพร้อมๆ กัน เด็กจะได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา ตามวัยและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายซึ่งถือเป็นมาตรฐาน ดังนี้

1.7.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.7.2 คุณลักษณะตามวัย

1.7.3 การจัดประสบการณ์

1.7.4 การจัดกิจกรรมประจำวัน

1.7.5 โภชนาการสำหรับเด็ก

1.8 ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน

แนวทางการดำเนินงานด้านมาตรฐานการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชน ควรดำเนินการตามแนวทางต่างๆ ดังนี้

1.8.1 จัดให้มีการประชุมชี้แจงให้ชุมชนทราบ ชี้นำให้เห็นประโยชน์และความจำเป็นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาเตรียมความพร้อมของเด็ก และชักชวนให้ชุมชนมีส่วนร่วมบริหารจัดการและช่วยเหลือในระหว่างดำเนินการ

1.8.2 จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นระยะๆ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์ฯ กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น ศิลปะพื้นบ้าน ร่วมจัดกิจกรรมนันทนาการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจและความผูกพันที่ดีต่อกันระหว่างศูนย์ฯ และชุมชน

1.8.3 มีการประสานงานและประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ประชาชน และหน่วยงานต่างๆ รับทราบ เพื่อที่จะมีผู้เข้ามาช่วยเหลือด้านต่างๆ ได้โดยการประชาสัมพันธ์อาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น จัดทำเอกสาร คู่มือแผ่นพับ การออกไปเยี่ยมบ้านเด็ก ฯลฯ

1.8.4 มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น การให้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน สถาบันต่างๆ ของชุมชน เช่น สถาบันทางศาสนา สถาบันครอบครัว เป็นต้น

1.8.5 จัดให้มีกองทุนส่งเสริมการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการระดมทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อมาสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งอาจขอรับการอุดหนุนจากงบประมาณต่างๆ ของหน่วยงานดังนี้

1.8.5.1 การสมทบหรือการอุดหนุนงบประมาณกองทุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.8.5.2 การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐบาล

1.8.5.3 การสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรภาครัฐอื่น

1.8.5.4 การสนับสนุนงบประมาณจากภาคเอกชน องค์กรการกุศล มูลนิธิ หรือมีผู้อุทิศให้

1.8.5.5 จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่นและชุมชน เกี่ยวกับการดำเนินงานทิศทาง และแนวทางการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือและการสนับสนุนจากชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปกครองของเด็กเล็กที่จะเข้ามาบิบทบาทและมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.8.5.6 จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในลักษณะไตรภาคี 3 ฝ่าย จากภาคส่วนต่างๆ คือ ภาคประชาชน หรือผู้แทนชุมชนในท้องถิ่น หน่วยงานผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการและผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำกับดูแลการบริหารงานเชิงนโยบายของศูนย์ฯ

สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย อำเภอเมืองอุดรธานี อำเภอบ้านผือ อำเภอน้ำโสม อำเภอนายูง อำเภอหนองวัวซอ อำเภอกุดจับ อำเภอเพ็ญ อำเภอบ้านดุง อำเภอหนองหาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม อำเภอกุมภวาปี อำเภอโนนสะอาด อำเภอสร้างคอม อำเภอวังสามหมอ อำเภอศรีธาตุ อำเภอไชยวาน อำเภอหนองแสง อำเภอทุ่งฝน อำเภอพิบูลย์รักษ์ และอำเภอคูแก้ว มีตำบลทั้งหมด 131 ตำบล 49 เทศบาล 131 องค์การบริหารส่วนตำบล ประชากรทั้งสิ้น 1,532,851 คน มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 264 แห่ง แบ่งตามอำเภอได้ดังนี้ ประกอบด้วย อำเภอเมืองอุดรธานี 22 แห่ง อำเภอบ้านผือ 45 แห่ง อำเภอน้ำโสม 3 แห่ง อำเภอนายูง 10 แห่ง อำเภอหนองวัวซอ 18 แห่ง อำเภอกุดจับ 34 แห่ง อำเภอเพ็ญ 20 แห่ง อำเภอบ้านดุง 45 แห่ง อำเภอหนองหาน 10 แห่ง อำเภอประจักษ์ศิลปาคม 7 แห่ง อำเภอกุมภวาปี 5 แห่ง อำเภอโนนสะอาด 3 แห่ง อำเภอสร้างคอม 4 แห่ง อำเภอวังสามหมอ 2 แห่ง อำเภอศรีธาตุ 3 แห่ง อำเภอไชยวาน 15 แห่ง อำเภอหนองแสง 3 แห่งอำเภอทุ่งฝน 6 แห่ง อำเภอพิบูลย์รักษ์ 3 แห่ง อำเภอคูแก้ว 6 แห่ง

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ศึกษาการค้นคว้าที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศสรุปและนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

การค้นคว้าในประเทศ

ชุมพล สนิทวงศ์ (2548, หน้า 75-77) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านห้วยทรายขาวอำเภอเมืองเชียงราย สรุปผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมทรัพยากรด้านทุนทรัพย์ทั้งในส่วนของการวางแผน การปฏิบัติกิจกรรม การตรวจสอบกิจกรรม และการแก้ไขปรับปรุงมีน้อยสุด ทั้งนี้น่าจะมีสาเหตุมาจากการที่ประชากรในชุมชนมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาทประกอบกับไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมและไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง สำหรับการจัดการกิจกรรมการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาและกิจกรรม สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและต้องการมีส่วนร่วมรองลงมาและน้อยที่สุดทั้งในส่วนของการวางแผนการปฏิบัติกิจกรรม การตรวจสอบกิจกรรมและการปรับปรุง ทั้งนี้น่าจะมีสาเหตุมา จากประชากรภายในชุมชนไม่ให้ความสนใจ ไม่มีวุฒิการทางการศึกษา อ่านหนังสือไม่ออก ไม่มีบุตรเข้าศึกษาในสถานศึกษา ระยะเวลาที่น้อยและวิทยากรไม่เพียงพอ

ประเวศ พรหมเทศ (2548, หน้า 76-76) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติในพื้นที่กันดาร เขตตำบลลาวี อำเภอแม่สรวย

จังหวัดเชียงราย สรุปผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ คือ มีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ มีส่วนร่วมในการวัดผลและประเมินผล และมีส่วนร่วมบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน ส่วนแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหาร งานวิชาการนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นว่า การจัดทำหลักสูตรและการใช้หลักสูตรที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ครูมีจำนวนไม่เพียงพอ ไม่เข้าใจหลักสูตร สาระของหลักสูตรกว้างเกินไป ขาดเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่ได้มาตรฐาน การประเมินผลไม่เป็นไปตามสภาพจริงบุคลากรไม่เข้าใจการนิเทศ มีเจตคติต่อการนิเทศ การนิเทศขาดความต่อเนื่อง เสนอแนะให้จัดทำหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่นเน้นการประเมินผลตามสภาพจริง เน้นการนิเทศอย่างสม่ำเสมอใช้วิธีการนิเทศอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง

พัชรินทร์ สุยะสืบ (2548, หน้า 52-52) ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามทัศนะของผู้บริหารและครูสรุปผล การศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในแต่ละด้านมีดังนี้ ด้านวิชาการ พบว่ามีแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ จัดระบบและวางแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจนและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามลำดับ ด้านงบประมาณพบว่า มีแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ พัฒนาระบบงานด้านเทคโนโลยี ขอความร่วมมือจากชุมชนให้มีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรและระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาตามลำดับ ด้านบุคลากรพบว่า มีแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรทุกคน ด้านบริหารทั่วไป พบว่า มีแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ วางแผนระบบ งานธุรการ ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและจัดระบบบริหารพัฒนาองค์กร ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก เขตพื้นที่การศึกษา เชียงราย เขต 3 ระหว่างผู้บริหารกับครู พบว่า ไม่ต่างกัน ส่วนแนวความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กของผู้บริหารและครู ได้แก่ จัดสื่ออุปกรณ์แหล่งเรียนรู้ให้เพียงพอ จัดให้มีครูสอนครบชั้น และจัดระบบเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็กแล้วบริหารร่วมกัน ตามลำดับ

เมธี บุญเกียรติสกุล (2548, หน้า 65-66) ได้ศึกษาความต้องการทรัพยากรของสถานศึกษาขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่เชียงราย เขต 1 สรุปผลการศึกษาพบว่า ความต้องการการระดมทรัพยากรของผู้บริหารและครู มีดังนี้ ด้านบุคลากรต้องการครูปฏิบัติการสอนให้ครบชั้นเรียน ด้าน

งบประมาณต้องการเรื่องงบประมาณกลางวันให้เพียงพอ ด้านอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ต้องการด้านสื่อเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ด้านการจัดการต้องการลดงานธุรการในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วม ต้องการให้ชุมชนเข้ามาช่วยเหลือด้านการเงิน วัสดุอุปกรณ์การศึกษา วิธีระดมทรัพยากรทางการศึกษามีดังนี้ ด้านบุคลากรเชิญผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและผู้นำองค์กรส่วนท้องถิ่น ด้านงบประมาณขอรับการจัดสรรงบประมาณจากเขตพื้นที่การศึกษา องค์กรท้องถิ่นและเอกชน ด้านการจัดการให้โรงเรียนพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน ด้วยการมีส่วนร่วมให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนตระหนักเห็นความสำคัญ ของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สมพจน์ อินทจักร์ (2548, หน้า 70-72) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการงานอาคารสถานที่สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 สรุปผลการศึกษาพบว่า ในการบริหารงานอาคารสถานที่ที่ได้รับ การสนับสนุนจากรัฐบาลน้อย ไม่พอเพียงต่อการให้บริการนักเรียน ปัญหาที่พบคือ ขาดงบประมาณในการจัดสร้าง แนวทางการบริหารงานด้านนี้พบว่า ควรขอความร่วมมือจากชุมชนให้การสนับสนุนด้านแรงงาน ทรัพย์สินและทุนทรัพย์หรือ งบประมาณ ส่วนการใช้อาคารสถานที่ พบว่า สภาพการบริหารจัดการด้านนี้ได้มีการกำหนดพื้นที่ การใช้อาคารสถานที่เป็นสัดส่วนชัดเจนมีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนมาใช้บริการสม่ำเสมอ ส่วนปัญหาพบว่าอาคารมีน้อยและจำนวนห้องเรียนไม่เพียงพอ แนวทางการบริหารด้านนี้ พบว่า ควรมีการวางแผนกลยุทธ์ จัดระเบียบการใช้อาคารสถานที่ให้ชัดเจน เกิดประโยชน์สูงสุดตามภารกิจของบุคลากร สำหรับการบำรุงรักษาอาคารสถานที่พบว่า สภาพการบริหารจัดการทางด้านนี้ได้มีการตรวจสอบ สำรวจสภาพอาคารสถานที่สม่ำเสมอให้อยู่ในสภาพแข็งแรงและปลอดภัยส่วนปัญหาพบว่าขาดงบประมาณในการบำรุงรักษาจากทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กับการจัดการศึกษา ขณะที่การควบคุมดูแลอาคารสถานที่ พบว่า สภาพการบริหารจัดการงานด้านนี้ ได้จัดมาตรฐานและเวรรักษาความปลอดภัยเป็นประจำ ปัญหาพบว่า การควบคุมดูแลไม่ทั่วถึงเนื่องจากบุคลากรน้อย อาคารสถานที่ที่มีเนื้อที่กว้างขวาง แนวทางการบริหาร พบว่าควรแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมดูแล โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนและนักเรียนมีส่วนร่วมในการควบคุมดูแล เป็นการเสริมสร้างความตระหนักให้ทุกฝ่ายมีส่วนเกี่ยวข้องในการรักษาสาธารณะสมบัติร่วมกัน

สังวาลย์ วุฒิสเลลา (2548, หน้า 69-71) ได้ศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 สรุปผลการศึกษาพบว่าสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวม มีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ตามลำดับ ซึ่ง

การเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ตามสถานภาพตำแหน่ง ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทั้ง โดยภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดย ผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอน ซึ่งการเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ตามขนาด โรงเรียนทั้ง โดย ภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทดสอบ รายคู่ พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารทรัพยากรมากกว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนขนาดใหญ่กับขนาดกลางและขนาดกลางกับขนาดเล็ก ไม่แตกต่างกัน ด้าน การบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณและด้านการบริหาร ทรัพยากรอาคารสถานที่ โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กมีการบริหารทรัพยากรมากกว่าโรงเรียน ขนาดใหญ่ ส่วนขนาดกลางและขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน

อัญชลี สิทธิจันแก้ว (2548, หน้า 69-70) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัด การศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็กในเขตพื้นที่เชียงราย เขต 1 สรุปผลการศึกษาพบว่า สภาพบริหาร จัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมด้าน วิชาการ ด้านงบประมาณด้านบุคลากรในภาพรวมมีการปฏิบัติมาก และรองลงมาด้านการบริหาร ทั่วไปปฏิบัติปานกลางและปัญหาการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดเล็กในเขตพื้นที่ เชียงราย เขต 1 ในด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านบริหารทั่วไปในภาพรวมมี ปานกลาง

ชินภัทร ภูมิดี (2549, หน้า 56-57) ได้ศึกษาโครงการ ศึกษาสารสนเทศเพื่อการติดตาม และพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนประถมศึกษา สรุปผลการศึกษาพบว่า ด้านภาระงานที่ผู้บริหาร รับผิดชอบ โดยเฉลี่ยผู้บริหารคนหนึ่งใช้เวลาประมาณร้อยละ 24 ปฏิบัติการสอนแต่ปรากฏว่าตัว แปรในด้านนี้ได้แสดงความเหลื่อมล้ำระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก กล่าวคือโรงเรียน ขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมด้านทรัพยากรทางการศึกษา กลับยังมีความได้เปรียบด้านการบริหาร เพราะผู้บริหารของโรงเรียนขนาดใหญ่มีภาระการสอนน้อยกว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่ขาด แคลนทรัพยากรทางการศึกษา สภาพการณ์เช่นนี้จึงยังเป็นอุปสรรคในการพัฒนาโรงเรียนที่มีขนาด เล็กและด้อยคุณภาพให้ทัดเทียมโรงเรียนขนาดใหญ่

พัชรินทร์ อาลัยลักษณ์ (2549, หน้า 81-82) ได้ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาขององค์การ บริหารส่วนตำบล ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น สรุปผลการศึกษาพบว่า สภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอน้ำพอง จังหวัด ขอนแก่น โดยภาพรวม สามารถปฏิบัติได้ตามเกณฑ์การจัดตั้งและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็ก

เล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยได้ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับต่อไปนี้เป็นด้านบุคลากร ด้านธุรการ การเงินและพัสดุ ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านวิชาการ และการจัดประสบการณ์แก่เด็ก และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและการประชาสัมพันธ์ องค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดต่างกัน (ขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก) สามารถจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่แตกต่างกัน องค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดต่างกัน สามารถจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านวิชาการและการจัดประสบการณ์แก่เด็ก ด้านบุคลากร ด้านธุรการ การเงิน และพัสดุ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและการประชาสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นการจัดการศึกษา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิมุต ธินายศ (2549, หน้า 65-67) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 สรุปผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กโดยภาพรวมมีการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ รองลงมา ได้แก่ การบริหารทั่วไป และการบริหารงานวิชาการการบริหารงานบุคคล พบว่า เปิดโอกาสให้บุคคลแสดงความคิดเห็นยอมรับฟังความคิดเห็นด้วยความเป็นธรรมและมีเหตุผลในการปฏิบัติมากที่สุด ส่วนการส่งเสริมการเผยแพร่รูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนด้วยกันมี การปฏิบัติน้อยที่สุด การบริหารงานงบประมาณ พบว่า ให้มีการจัดทำเอกสาร หลักฐานการเงิน การบัญชี และพัสดุอย่างเป็นระบบถูกต้องเป็นปัจจุบัน มีการปฏิบัติมากที่สุด ส่วนการให้การสนับสนุนระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีการปฏิบัติน้อยที่สุด การบริหารงานทั่วไป พบว่า ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนา การศึกษามีการปฏิบัติมากที่สุด ส่วนจัดให้มีการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลและผลงานของสถานศึกษา ให้ได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอมีการปฏิบัติน้อยที่สุด การบริหารงานวิชาการ พบว่า จัดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในมีการปฏิบัติมากที่สุด ส่วนการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน สอดคล้องกับปัญหาและความจำเป็นมีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ศตวรรษ ลือเลิศ (2549, หน้า 66-67) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4 สรุปผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการ พบว่าด้านวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารทั่วไป ภาพรวมมีการปฏิบัติมากทุกด้าน ปัญหาการบริหารจัดการศึกษา พบว่า ด้านภาพรวมเป็นปัญหาจากการดำเนินงานมีอยู่ปานกลางทุกด้าน ผลจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นในเรื่องการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็กเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4 ระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน

พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อวิเคราะห์ตามรายการ พบว่า ด้านการบริหารทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ผลจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นในเรื่องการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4 ระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อวิเคราะห์ตามรายการ พบว่า ด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สภาพปัญหาด้านอื่นๆ เกี่ยวกับการบริหารของสถานศึกษาที่มากที่สุด คือ งบประมาณในการพัฒนาอาคารสถานที่ ขาดแคลนบุคลากรผู้สอนไม่ครบชั้น ภาระงานครูมีมาก การขาดแคลนห้องเรียนห้องปฏิบัติการต่างๆ สนามก็พากการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อยทำให้การบริหารไม่ต่อเนื่อง

ทองกร จิตรสิงห์ (2550, หน้า 58-60) ได้ศึกษาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอคอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี สรุปผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้บริการและผู้รับบริการมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและด้านสถานที่สำหรับการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในระดับมาก ส่วนศักยภาพด้านวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี เช่นคอมพิวเตอร์ สื่อการเรียนการสอนและด้านการบริหารงานแบบบูรณาการยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแนวทางในการพัฒนาศักยภาพที่สำคัญ คือ การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษา การจัดทำคู่มือการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยของท้องถิ่นและร่วมมือกับสถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นสำหรับเด็กปฐมวัย

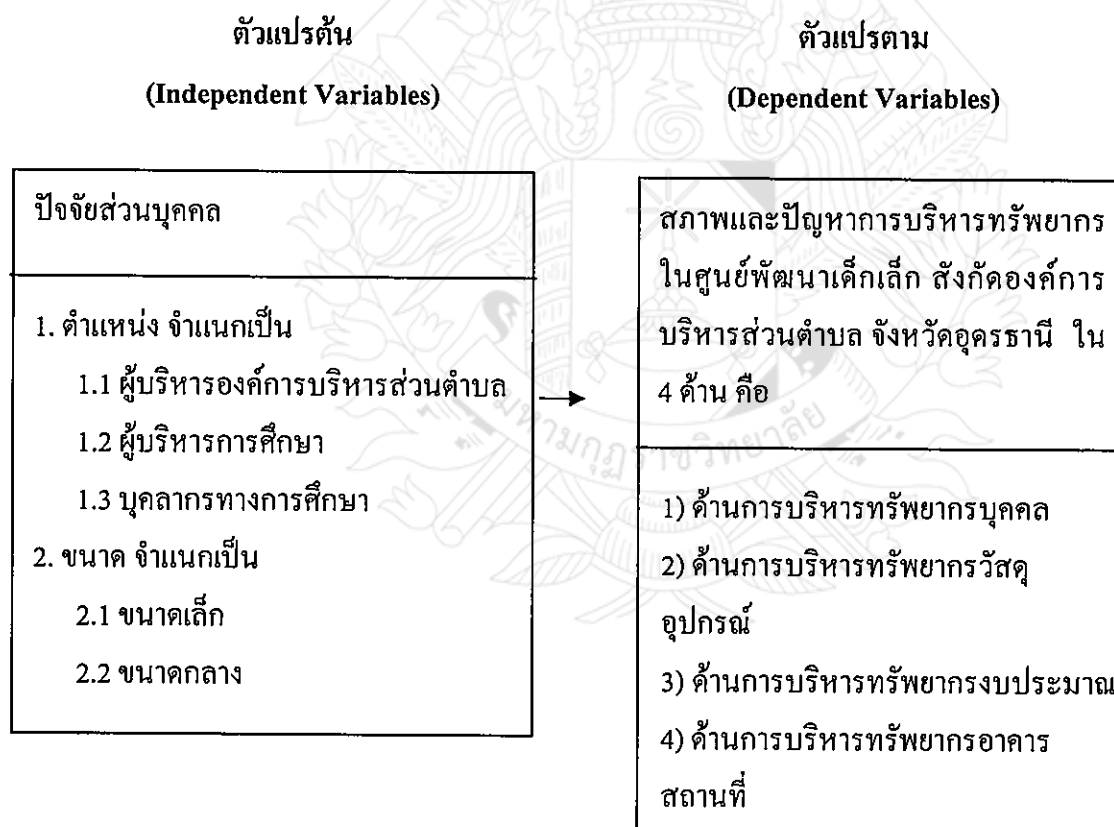
อานวย ไชยปิ่น (2551, หน้า 82) บทบาทของผู้บริหารชั้นพื้นฐานในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านด้ายเทพกาญจนาอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเชียงราย เขต 3 สรุปผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โรงเรียนบ้านด้ายเทพกาญจนา อุปถัมภ์ แสดงบทบาทในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการวงจรเดมมิ่ง PDCA ประกอบด้วย ด้านการวางแผน (P) ปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ สร้างความตระหนักให้แก่ครู นักเรียน ให้เห็นความสำคัญของการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการดำเนินการ (D) ปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ ขอรับบริจาคจากประชาชนทั้งในส่วนของบุคคลและองค์กรเอกชน มูลนิธิต่างๆ ส่วนด้าน การตรวจสอบ (C) ปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ สรุปผลการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เบื้องต้นมาวิเคราะห์ อย่างเป็นระบบเพื่อกำหนดเป้าหมายการระดมทรัพยากรทางการศึกษาและด้านการปรับปรุงแก้ไข (A) ปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ การประเมินผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

สรุปจากการศึกษาเอกสารและการค้นคว้าข้างต้นส่วนใหญ่ พบว่า การบริหารการศึกษาของไทยพบปัญหาด้านความขาดแคลนด้านงบประมาณและขาดประสิทธิภาพในการบริหาร

งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาล รวมทั้งยังไม่มีข้อกำหนดมาตรการส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากแหล่งต่างๆ ของสังคม ทั้งผู้บริหารและสังคมเองยังขาดความชัดเจนในการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาอย่างจริงจังและเป็นระบบ ทำให้การศึกษามีปัญหาในหลายๆ ด้าน ดังนั้นในฐานะผู้ศึกษา มีความสนใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครอบคลุมการบริหารทรัพยากรการศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณและด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่

2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานีในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาการวิจัย ตามกรอบแนวคิดของเบนเดอร์ (Bender, 1983, หน้า 6-7 ; อ้างอิงในสังวาลย์ วุฒิสเสลา, 2548, หน้า 48) ดังภาพประกอบที่ 2.2



ภาพที่ 2.1 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี” นี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา เอกสาร วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี จำนวน 1,272 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 295 คน

3.2 เทคนิควิธีสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) มีขั้นตอนดังนี้

3.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเทียบจากตารางเครจซี่ และมอร์แกน (R.V.Krejcie and D.W.Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 295 คน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 43)

3.2.2 คำนวณสัดส่วนจำนวนตัวอย่างตามจำนวนผู้บริหารมากน้อยในแต่ละโรงเรียนโดยใช้ตัวแปรอิสระด้านตำแหน่งและขนาดองค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นตัวแปรควบคุม (Control Variables) ดังปรากฏตามตารางที่ 3.1

3.2.3 สุ่มตัวอย่าง แบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก (Lottery Method) แบบทดแทนจนได้จำนวนตัวอย่างตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานศึกษา และตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	เล็ก	กลาง	รวม	เล็ก	กลาง	รวม
ผู้บริหารองค์การ บริหารส่วนตำบล	281	30	311	65	7	72
ผู้บริหารการศึกษา	209	102	311	49	24	73
บุคลากรการศึกษา	380	270	650	88	62	150
รวม	870	402	1,272	202	93	295

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออก สามตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นถามลักษณะแบบปลายปิด (Close-ended Questions) สอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ 3) ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ 4) ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ซึ่งเลือกวิธีของ ลิเคิร์ต (Rensis Likert) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ลักษณะมี ห้า ระดับ มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีการปฏิบัติและปัญหาในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีการปฏิบัติและปัญหาในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีการปฏิบัติและปัญหาในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีการปฏิบัติและปัญหาในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีการปฏิบัติและปัญหาในระดับน้อยที่สุด

สำหรับวัดค่าตัวแปรทั้งหมด โดยได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อคำถามที่เป็นข้อคำถามเชิงบวก (Positive) ที่สร้างขึ้นจำนวน 30 ข้อ โดยกำหนดการวัดค่าตัวแปรซึ่งเป็นการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม โดยใช้หลักทางคณิตศาสตร์ 0.51 ขึ้นไปปัดเป็นเลขจำนวนเต็ม เกณฑ์ที่ใช้เป็นดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

(รศ. ดร. สมชัย วงษ์นายะ และรศ. ดร. ทวนทอง, 2551)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ศึกษาจากตำรา เอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี

3.4.2 กำหนดกรอบแนวคิดและเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งชนิดปลายปิดและปลายเปิด

3.4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจวิจารณ์ แก้ไข ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและความถูกต้องของแบบสอบถาม

3.4.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อ 3 เสนอผู้เชี่ยวชาญ สาม ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความครอบคลุมของเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1) ดร.ประพิศ โบราณมูล ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่สารบรรณ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด วุฒิศึกษา ปริญญาเอก สาขาวัฒนธรรมศาสตร์

2) นายชัยนาท พรหมมาลุน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพังงุพิทยาคมสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี วุฒิศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (กษ.ม.) วิชาเอกการบริหารการศึกษา

3) นายธนา พรหมมา ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังยาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 วุฒิศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) วิชาเอกการบริหารการศึกษา

จากนั้นนำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ของผู้ทรงคุณวุฒิ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 30 ข้อ ใช้ได้จำนวน 30 ข้อ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.67 – 1.00

3.4.5 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ด้วยการพิจารณาคคุณภาพ ด้านอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination Power) โดยใช้ t-test ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 2.96–5.19 ในการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่าประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 ซึ่งเป็นค่าที่เชื่อถือได้

3.4.6 พิมพ์เครื่องมือเป็นฉบับจริงและนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เสนอผู้บริหารแต่ละโรงเรียนที่ การบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูล

3.5.2 ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีแจกแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารแต่ละโรงเรียนที่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 295 ชุด

3.5.3 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยตนเองแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

3.6.1 ศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 ศึกษาสภาพ และปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.3 ทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี กับข้อมูลทั่วไปด้านขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนสถานภาพ ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA or F - test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

3.6.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.7.1 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1) การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อแบบสอบถาม

$$r = \frac{Ru - Ri}{f}$$

เมื่อ	r	แทน	อำนาจจำแนก
	f	แทน	จำนวนคนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำซึ่งเท่ากัน
	Ru	แทน	จำนวนคนกลุ่มสูงที่ตอบถูก
	Ri	แทน	จำนวนคนกลุ่มต่ำที่ตอบถูก

2) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s}{s} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 s_i^2 แทน จำนวนคนกลุ่มสูงที่ตอบถูก
 s_i^2 แทน จำนวนคนกลุ่มต่ำที่ตอบถูก

3.7.2 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1) ค่าร้อยละ (Percentage) คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ p แทน ร้อยละ
 f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
 N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ค่าผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
 n แทน ค่าจำนวนคน

3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมกำลังสอง ของคะแนนในกลุ่ม
 N แทน จำนวนคน
 \sum แทน ผลรวม

4) ค่า t - test ในการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระสองกลุ่ม

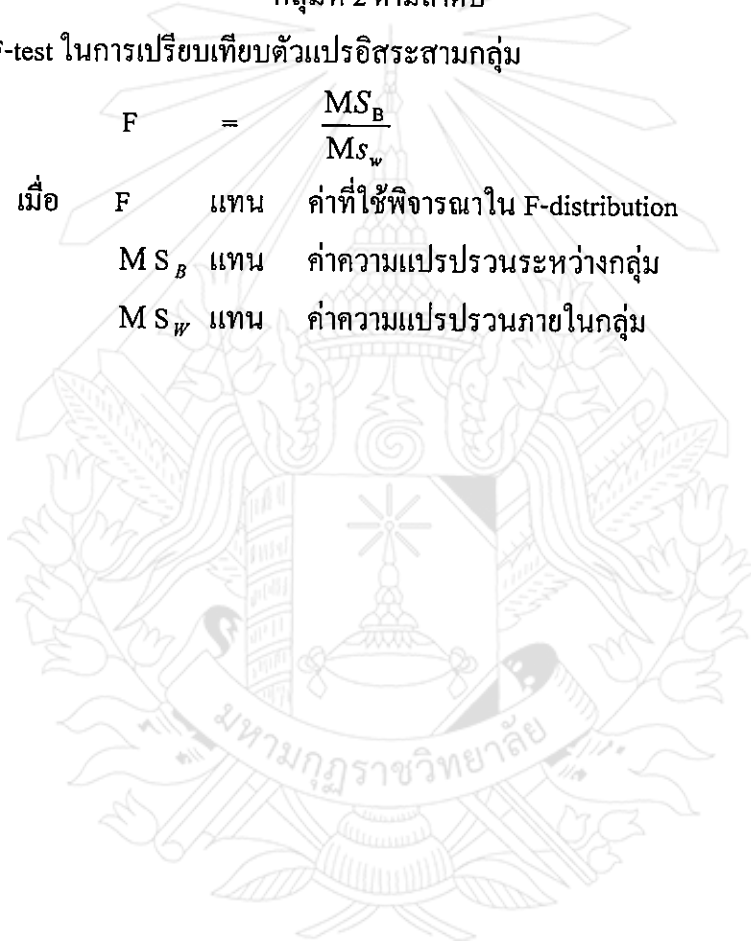
$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{s^2 \frac{1}{2} + s^2 \frac{1}{2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
	$\bar{X}_1 \bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	$S_1 S_2$	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	$n_1 n_2$	แทน	จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

5) ค่า F-test ในการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระสามกลุ่ม

$$F = \frac{MS_B}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	MS_B	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ” ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้สามประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามตำแหน่งและขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Random Sampling) โดยเทียบตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgen) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 295 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสำรวจ จากนั้นนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ สำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอนดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายของข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
F	แทน	ค่าที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ F

SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean of square)
df	แทน	ขั้นของความอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
P-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็นใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำเสนอข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งและขนาดสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 ปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้าน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 6 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต่อสภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามตำแหน่ง ตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 7 เปรียบเทียบบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อสภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 8 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี จำนวน 295 คน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง			
ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล		72	24.40
ผู้บริหารการศึกษา		73	24.75
บุคลากรการศึกษา		150	50.85
ขนาด			
เล็ก		202	68.47
กลาง		93	31.53
รวม		295	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 24.40 ผู้บริหารการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 24.75 และบุคลากรการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 50.85 ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 68.47 และสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 31.53

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด
องค์การบริหาร ส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ดังตาราง

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพการบริหาร
ทรัพยากรในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี
โดยรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.58	0.30	มาก	4
2. ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์	3.60	0.31	มาก	3
3. ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ	3.73	0.20	มาก	1
4. ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่	3.72	0.23	มาก	2
รวม	3.67	0.22	มาก	

(n= 295)

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ($\bar{X} = 3.72$) ส่วนด้านที่เห็นว่ามี การปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 3.58$)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพการบริหาร
 ทรัพยากรในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี
 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. มีการวางแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า	3.51	0.63	มาก	9
2. เสนอข้อมูลต่อหน่วยเหนือเพื่อเป็นการวางแผนการ ด้านสรรหาบุคคลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	3.55	0.69	มาก	6
3. ประชุมบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ให้ ได้รับทราบถึงนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงาน				
4. สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.48	0.70	มาก	11
5. ตระหนักถึงความพึงพอใจในการมอบหมายงานและ การปฏิบัติงานของบุคลากร	3.67	0.60	มาก	4
6. มอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความ ถนัด ความต้องการและความรู้ความสามารถ	3.90	0.31	มาก	1
7. ให้โอกาสบุคลากรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติ งานและให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา	3.71	0.54	มาก	2
8. มีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานในหน้าที่แต่ละ ตำแหน่งเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานและการ ประเมินผล	3.53	0.59	มาก	7
9. มอบหมายงานโดยมีหลักฐานคำสั่งที่ชัดเจน	3.65	0.62	มาก	5
10. มีระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติ งานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.33	0.73	มาก	12
11. ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานต่าง	3.71	0.55	มาก	4
12. เชิญวิทยากรมาช่วยให้ความรู้เกี่ยวกับงานด้านการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและงานอื่นๆ ที่มอบ หมายให้ปฏิบัติ	3.49	0.64	มาก	10
	3.53	0.68	มาก	8
รวม	3.58	0.30	มาก	

(n= 295)

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ตระหนักถึงความพึงพอใจในการมอบหมายงานและการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาคือ มอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความถนัด ความต้องการและความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.71$) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ มอบหมายงานโดยมีหลักฐานคำสั่งที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.33$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์

ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์	ระดับปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ ของบุคลากร	3.97	0.21	มาก
2. มีการจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการใช้ วัสดุอุปกรณ์ ตามความต้องการของบุคลากร	3.87	0.35	มาก
3. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการวิเคราะห์ และวางแผนการจัดซื้อ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์	3.54	0.60	มาก
4. มีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรรับทราบ เกี่ยวกับการจัดการใช้ เก็บรักษาวัสดุ อุปกรณ์ของหน่วยงาน	3.33	0.73	มาก
5. จัดหารโดยวิธีการจัดซื้อและแจกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ เป็นไปตามความต้องการของบุคลากร และหน่วยงาน	3.71	0.54	มาก
6. มีการลงทะเบียนวัสดุ อุปกรณ์เป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน	3.49	0.64	มาก
7. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล การใช้วัสดุ อุปกรณ์เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.53	0.68	มาก
8. มีการนำผลการประเมินการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ของหน่วยงาน มาใช้ในการกำหนด วางแผน งานการจัดซื้อ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครั้งต่อไป	3.46	0.67	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์	ระดับปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9. มีการแสวงหาวัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน	3.73	0.57	มาก
10. มีการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพัสดุของเจ้าหน้าที่อยู่เสมอ	3.32	0.74	มาก
11. มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพเกี่ยวกับงานพัสดุอยู่เสมอ	3.70	0.71	มาก
รวม	3.60	0.31	มาก

(n= 295)

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่ปฏิบัติสูงสุดคือ มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ของบุคลากร ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือ มีการจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ตามความต้องการของบุคลากร ($\bar{X} = 3.87$) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ มีการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพัสดุของเจ้าหน้าที่อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.32$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพการบริหาร
 ทรัพยากรในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี
 ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ

ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ	ระดับปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการกำหนดนโยบายและแผนงานการเสนอ งบประมาณ ตาม ความจำเป็น	3.72	0.49	มาก
2. มีการแต่งตั้งกรรมการกำหนดนโยบายและแผนงานการ ใช้จ่าย งบประมาณจากบุคลากรที่หลากหลาย	3.78	0.48	มาก
3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวาง แผนการใ้ จ่ายงบประมาณ	3.96	0.25	มาก
4. การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เจือจาง และ หลักเกณฑ์ของหน่วยงานต้นสังกัด	3.88	0.38	มาก
5. การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามกำหนดเวลาของปีงบ ประมาณ	3.91	0.31	มาก
6. การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามระเบียบ ของหน่วยงาน ราชการ	3.78	0.46	มาก
7. มีแผนการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ มีการ แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามและ ประเมินผล	3.96	0.23	มาก
8. การใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ	3.89	0.33	มาก
9. บุคลากรของหน่วยงานมีส่วนในการรับรู้การใช้จ่ายงบประมาณ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.92	0.32	มาก
10. การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่า โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้	3.71	0.45	มาก
11. มีการระดมงบประมาณจากทุกภาคส่วนเพื่อให้เพียงพอ ต่อการ พัฒนาการศึกษา	3.73	0.57	มาก
12. มีการตรวจสอบประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อ ปรับปรุงแผนการใ้จ่ายงบประมาณเป็นระยะๆ	3.32	0.74	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ	ระดับปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
13. มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ	3.70	0.71	มาก
รวม	3.78	0.20	มาก

(n= 295)

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาคือ มีแผนการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ติดตามและประเมินผล ($\bar{X} = 3.96$) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ มีการตรวจสอบประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อปรับปรุงแผนการใช้งบประมาณเป็นระยะ ๆ ($\bar{X} = 3.32$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพการบริหาร
ทรัพยากรในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี
ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่

ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่	ระดับปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการกำหนดนโยบายและวางแผนเกี่ยวกับการใช้อาคาร สถานที่	3.72	0.49	มาก
2. มีการสำรวจ วิเคราะห์ สภาพความพร้อมเพียงของ อาคาร สถานที่	3.78	0.48	มาก
3. มีการจัดสรร การใช้อาคารสถานที่ต่างๆ ตามความ ต้องการ และความจำเป็นเร่งด่วน	3.96	0.25	มาก
4. มีการกำหนดจำนวน ประเภท รูปแบบและพื้นที่ ของอาคาร สถานที่ให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	3.88	0.38	มาก
5. มีการกำหนด แสวงหาและสรรหาอาคารสถานที่ ให้เพียงพอ กับความต้องการของสถานศึกษาด้วย รูปแบบที่หลากหลาย	3.91	0.31	มาก
6. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ดูแลรักษา และซ่อมแซม อาคารสถานที่ให้คงทน ถาวรเหมาะสม กับการใช้งานและ ปลอดภัย	3.76	0.51	มาก
7. การรื้อถอน ก่อสร้าง ต่อเติมอาคารที่ชำรุดถูกต้อง ตาม ระเบียบแบบแผนของทางราชการ	3.48	0.71	มาก
8. มีการกำกับติดตามและประเมินผลการใช้อาคาร สถานที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.59	0.65	มาก
9. นำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนา อาคาร สถานที่อยู่เสมอ	3.61	0.68	มาก
10. บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ ดูแลรักษาอาคาร สถานที่	3.79	0.44	มาก
11. การใช้อาคารสถานที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ ประโยชน์สูงสุด	3.61	0.62	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่	ระดับปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
12. มีการระดมทรัพยากรเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา อาคาร สถานที่อยู่เสมอ	3.69	0.57	มาก
รวม	3.73	0.23	มาก

(n= 295)

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ มีการจัดสรร การใช้อาคารสถานที่ต่างๆ ตามความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วน ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาคือ มีการกำหนด แสวงหาและสรรหาอาคารสถานที่ให้เพียงพอับความต้องการของสถานศึกษาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ การรื้อถอน ก่อสร้าง ต่อเติมอาคารที่ชำรุดถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ($\bar{X} = 3.48$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ดังรายละเอียดในตาราง

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการบริหาร
ทรัพยากรในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี
โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.30	0.69	น้อย	4
2. ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์	2.12	0.66	น้อย	3
3. ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ	2.27	0.63	น้อย	1
4. ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่	2.26	0.65	น้อย	2
รวม	2.24	0.64	น้อย	

(n= 295)

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับน้อย โดยด้านที่มีปัญหาสูงสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 2.30$) รองลงมา ก็คือด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ($\bar{X} = 2.27$) ส่วนด้านที่มีปัญหาค่ำสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X} = 2.12$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการบริหาร
ทรัพยากรในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการวางแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า	2.51	0.65	น้อย
2. เสนอข้อมูลต่อหน่วยเหนือเพื่อเป็นการวางแผนการดำเนินงานบุคคลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	2.52	0.75	น้อย
3. ปฐมนิเทศบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ให้ได้รับทราบถึงนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงาน	2.51	0.75	น้อย
4. สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	2.41	0.74	น้อย
5. ตระหนักถึงความพึงพอใจในการมอบหมายงาน และการปฏิบัติงานของบุคลากร	2.38	0.79	น้อย
6. มอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความถนัด ความต้องการและความรู้ความสามารถ	1.96	0.93	น้อย
7. ให้โอกาสบุคลากรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา	2.15	0.95	น้อย
8. มีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานในหน้าที่แต่ละตำแหน่งเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานและการประเมินผล	2.31	0.81	น้อย
9. มอบหมายงานโดยมีหลักฐานคำสั่งที่ชัดเจน	2.30	0.89	น้อย
10. มีระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	2.24	0.95	น้อย
11. ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานต่างๆ	2.31	0.89	น้อย
12. เชิญวิทยากรมาช่วยให้ความรู้เกี่ยวกับงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและงานอื่นๆ ที่มอบหมายให้ปฏิบัติ	2.10	0.85	น้อย
รวม	2.30	0.69	น้อย

(n= 295)

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีปัญหาสูงสุดคือ เสนอข้อมูลต่อหน่วยเหนือเพื่อเป็นการวางแผนการด้านสรรหาบุคคลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ($\bar{X} = 2.52$) รองลงมาคือ ปฐมนิเทศบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ให้ได้รับทราบถึงนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.51$) ส่วนข้อที่มีปัญหาคำสุดท้ายคือ มอบหมายงานให้บุคลากร ได้ปฏิบัติงานตามความถนัด ความต้องการและความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 1.96$)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์

ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ ของบุคลากร	2.08	0.90	น้อย
2. มีการจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ตามความต้องการของบุคลากร	2.16	0.84	น้อย
3. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการวิเคราะห์และวางแผนการจัดซื้อ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์	2.12	0.81	น้อย
4. มีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรรับทราบเกี่ยวกับการจัดหา การใช้เก็บรักษาวัสดุ อุปกรณ์ของหน่วยงาน	2.13	0.83	น้อย
5. จัดหาโดยวิธีการจัดซื้อและแจกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ เป็นไปตามความต้องการของบุคลากร และหน่วยงาน	2.30	0.81	น้อย
6. มีการลงทะเบียนวัสดุ อุปกรณ์เป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน	2.04	0.91	น้อย
7. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล การใช้วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	2.18	0.80	น้อย
8. มีการนำผลการประเมินการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ของ หน่วยงาน มาใช้ในการกำหนด วางแผน งานการจัดซื้อ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครั้งต่อไป	1.93	0.86	น้อย

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9. มีการแสวงหาวัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อ ความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน	2.13	0.74	น้อย
10. มีการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพัสดุ ของเจ้าหน้าที่ อยู่เสมอ	2.17	0.69	น้อย
11. มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพเกี่ยวกับงานพัสดุอยู่เสมอ	2.15	0.68	น้อย
รวม	2.12	0.66	น้อย

(n= 295)

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีปัญหาสูงสุดคือ จัดหาร โดยวิธีการจัดซื้อและแจกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ เป็นไปตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.30$) รองลงมาคือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการกำกับติดตามและประเมินผล การใช้วัสดุ อุปกรณ์เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 2.18$) ส่วนข้อที่มีปัญหาลดสุดคือ มีการนำผลการประเมินการใช้วัสดุ อุปกรณ์ของหน่วยงานมาใช้ในการกำหนดวางแผนงานการจัดซื้อ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครั้งต่อไป ($\bar{X} = 1.93$)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการบริหาร
ทรัพยากรในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี
ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ

ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการกำหนดนโยบายและแผนงานการเสนองบประมาณ ตาม ความจำเป็น	2.42	0.70	น้อย
2. มีการแต่งตั้งกรรมการกำหนดนโยบายและแผนงานการ ใช้จ่าย งบประมาณจากบุคลากรที่หลากหลาย	2.26	0.75	น้อย
3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวางแผนการใ้ จ่ายงบประมาณ	2.24	0.76	น้อย
4. การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เงื่อนไข และ หลักเกณฑ์ของหน่วยงานต้นสังกัด	2.16	0.82	น้อย
5. การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามกำหนดเวลาของปีง ประมาณ	2.28	0.73	น้อย
6. การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามระเบียบ ของหน่วยงาน ราชการ	2.25	0.88	น้อย
7. มีแผนการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ มีการ แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ติดตามและประเมินผล	2.10	0.87	น้อย
8. การใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ	2.26	0.65	น้อย
9. บุคลากรของหน่วยงานมีส่วนในการรับรู้การใช้จ่ายงบประมา ณอย่างมีประสิทธิภาพ	2.44	0.72	น้อย
10. การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่า โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้	2.51	0.66	น้อย
11. มีการระดมงบประมาณจากทุกภาคส่วนเพื่อให้เพียงพอต่อการ พัฒนาการศึกษา	2.25	0.73	น้อย
12. มีการตรวจสอบประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อ ปรับปรุงแผนการใ้จ่ายงบประมาณเป็นระยะๆ	2.20	0.84	น้อย

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
13. มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ	2.18	0.69	น้อย
รวม	2.27	0.63	น้อย

(n= 295)

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ อยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีปัญหาสูงสุดคือการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่า โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 2.51$) รองลงมาคือ บุคลากรของหน่วยงานมีส่วนในการรับรู้การใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 2.44$) ส่วนข้อที่มีปัญหาการปฏิบัติต่ำสุดคือ มีแผนการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ติดตามและประเมินผล ($\bar{X} = 2.10$)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการบริหาร
ทรัพยากรในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี
ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่

ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการกำหนดนโยบายและวางแผนเกี่ยวกับการใช้ อาคาร สถานที่	2.29	0.74	น้อย
	2.23	0.69	น้อย
2. มีการสำรวจ วิเคราะห์ สภาพความพร้อมเพียงของ อาคาร สถานที่	2.31	0.90	น้อย
3. มีการจัดสรร การใช้อาคารสถานที่ต่างๆ ตามความ ต้องการ และความจำเป็นเร่งด่วน	2.24	0.95	น้อย
4. มีการกำหนดจำนวน ประเภท รูปแบบและพื้นที่ ของอาคาร สถานที่ให้สอดคล้องกับภารกิจของ หน่วยงาน	2.31	0.89	น้อย
5. มีการกำหนด แสวงหาและสรรหาอาคารสถานที่ให้ เพียงพอ กับความต้องการของสถานศึกษาด้วย รูปแบบที่หลากหลาย	2.09	0.85	น้อย
6. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ดูแลรักษา และซ่อมแซม อาคารสถานที่ให้คงทน ถาวรเหมาะสม กับการใช้งานและ ปลอดภัย			
7. การรื้อถอน ก่อสร้าง ต่อเติมอาคารที่ชำรุดถูกต้อง ตาม ระเบียบแบบแผนของทางราชการ	2.10	0.91	น้อย
8. มีการกำกับติดตามและประเมินผลการใช้อาคาร สถานที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	2.16	0.85	น้อย
9. นำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนา อาคาร สถานที่อยู่เสมอ	2.26	0.66	น้อย
10. บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ ดูแลรักษาอาคาร สถานที่	2.44	0.71	น้อย
11. การใช้อาคารสถานที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ ประโยชน์สูงสุด	2.51	0.66	น้อย

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
12. มีการระดมทรัพยากรเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา อาคาร สถานที่อยู่เสมอ	2.25	0.73	น้อย
รวม	2.26	0.65	น้อย

(n=295)

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ อยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีปัญหาสูงสุดคือ การใช้อาคารสถานที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 2.51$) รองลงมาคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ ดูแลรักษาอาคารสถานที่ ($\bar{X} = 2.44$) ส่วนข้อที่มีปัญหาค่ำสุดคือ แต่งตั้งคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ดูแลรักษาและซ่อมแซมอาคารสถานที่ให้คงทน ถาวรเหมาะสมกับการใช้งานและปลอดภัย ($\bar{X} = 2.09$)

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามขนาด

สภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	เล็ก		กลาง		t	p- value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.60	0.32	3.56	0.27	1.28	0.20
2. ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์	3.62	0.32	3.57	0.29	1.81	0.07
3. ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ	3.81	0.18	3.75	0.21	3.40	0.00**
4. ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่	3.75	0.21	3.70	0.26	2.42	0.17
รวม	3.69	0.22	3.64	0.22	2.43	0.16

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเล็กกับขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามขนาด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่และแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ส่วนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กสังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยรวม จำแนกตามขนาด

ปัญหาการบริหารทรัพยากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	เล็ก		กลาง		t	p- value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.33	0.70	2.30	0.65	0.78	0.44
2. ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์	2.09	0.66	2.13	0.64	0.58	0.57
3. ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ	2.24	0.63	2.29	0.63	0.87	0.39
4. ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่	2.25	0.73	2.27	0.64	0.42	0.67
รวม	2.23	0.65	2.25	0.62	0.46	0.80

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเล็ก
กับขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การ
บริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามตำแหน่ง

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารทรัพยากรใน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี จำแนกตาม
ตำแหน่ง

บริหารทรัพยากร ในศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	ผู้บริหารองค์การ บริหารส่วนตำบล			ผู้บริหารการศึกษา			บุคลากรทางการ ศึกษา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	3.69	0.34	มาก	3.53	0.24	มาก	3.56	0.30	มาก
2. ด้านการบริหาร ทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์	3.71	0.34	มาก	3.54	0.27	มาก	3.58	0.30	มาก
3. ด้านการบริหาร ทรัพยากรงบประมาณ	3.82	0.28	มาก	3.74	0.20	มาก	3.78	0.14	มาก
4. ด้านการบริหาร ทรัพยากรอาคาร สถานที่	3.74	0.31	มาก	3.69	0.24	มาก	3.74	0.19	มาก
รวม	3.74	0.27	มาก	3.63	0.20	มาก	3.67	0.20	มาก

(n=295)

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่ง
ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี มีรายละเอียดดังนี้

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีการปฏิบัติในระดับมาก โดยด้านที่เห็นว่ามี
ปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมาคือ ด้านการบริหาร
ทรัพยากรอาคารสถานที่ ($\bar{X} = 3.74$) ส่วนด้านที่เห็นว่ามีปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 3.69$)

ผู้บริหารการศึกษา มีการปฏิบัติในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ($\bar{X} = 3.69$) ส่วนด้านที่เห็นว่าการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 3.53$)

บุคลากรทางการศึกษา มีการปฏิบัติในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมาคือ ด้านการบริหาร ทรัพยากรอาคารสถานที่ ($\bar{X} = 3.74$) ส่วนด้านที่เห็นว่าการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 3.56$)

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยรวมจำแนกตามตำแหน่ง

สภาพการบริหาร ทรัพยากรในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	แหล่งความ แปรปรวน	แหล่งความแปรปรวน				
		SS	df	MS	F	p - value
1. ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.67	2	0.83	9.34	.00
	ภายในกลุ่ม	41.31	460	0.09		
	รวม	42.99	462			
2. ด้านการบริหาร ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.80	2	0.90	9.70	.00
	ภายในกลุ่ม	42.82	460	0.09		
	รวม	44.62	462			
3. ด้านการบริหาร ทรัพยากรงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.34	2	0.17	4.23	.02
	ภายในกลุ่ม	18.50	460	0.04		
	รวม	18.84	462			
4. ด้านการบริหาร ทรัพยากรอาคาร สถานที่	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2	0.07	1.41	.24
	ภายในกลุ่ม	25.71	460	0.05		
	รวม	25.87	462			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.73	2	0.36	7.42	.01
	ภายในกลุ่ม	22.81	460	0.05		
	รวม	23.55	462			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ส่วนด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ไม่แตกต่าง จึงได้ทดสอบความแตกต่างกันรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) ปรากฏผลดังตาราง

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของสภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยรวมจำแนกตามตำแหน่ง

สถานศึกษา	\bar{X}	ผู้บริหารองค์การ	ผู้บริหาร	บุคลากรทาง
		บริหารส่วนตำบล	การศึกษา	การศึกษา
		3.74	3.63	3.67
ผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล	3.74	-	0.11*	0.07
ผู้บริหารการศึกษา	3.63	-	-	-0.04
บุคลากรทางการศึกษา	3.67	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความคิดเห็นต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ความคิดเห็นของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล กับผู้บริหารการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล กับบุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารการศึกษากับบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของสภาพการบริหารทรัพยากรใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สถานศึกษา	\bar{X}	ผู้บริหารองค์การ	ผู้บริหาร	บุคลากรทาง
		บริหารส่วนตำบล	การศึกษา	การศึกษา
		3.69	3.53	3.56
ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	3.69	-	0.16**	0.13**
ผู้บริหารการศึกษา	3.53	-	-	-0.03
บุคลากรทางการศึกษา	3.56	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ความคิดเห็นของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกับบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารการศึกษากับบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของสภาพการบริหารทรัพยากรใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์

สถานศึกษา	\bar{X}	ผู้บริหารองค์การ	ผู้บริหาร	บุคลากรทาง
		บริหารส่วนตำบล	การศึกษา	การศึกษา
		3.71	3.54	3.58
ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	3.71	-	0.17**	0.13**
ผู้บริหารการศึกษา	3.54	-	-	-0.04
บุคลากรทางการศึกษา	3.58	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ ความคิดเห็นของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกับบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารการศึกษากับบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของสภาพการบริหารทรัพยากรใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ

สถานศึกษา	\bar{X}	ผู้บริหารองค์การ	ผู้บริหาร	บุคลากรทาง
		บริหารส่วนตำบล	การศึกษา	การศึกษา
		3.82	3.74	3.78
ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	3.82	-	0.08*	0.04
ผู้บริหารการศึกษา	3.74	-	-	-0.04
บุคลากรทางการศึกษา	3.78	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ความคิดเห็นของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล กับผู้บริหารการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกับบุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารการศึกษากับบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 7 การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด
องค์การ บริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามตำแหน่ง

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามตำแหน่ง

ปัญหาบริหาร ทรัพยากรใน ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	ผู้บริหารองค์การ บริหารส่วนตำบล			ผู้บริหารการศึกษา			บุคลากรทางการ ศึกษา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5. ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	2.24	0.69	น้อย	2.33	0.78	ปาน กลาง	2.33	0.73	น้อย
6. ด้านการบริหาร ทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์	2.05	0.67	น้อย	2.11	0.70	น้อย	2.13	0.69	น้อย
7. ด้านการบริหาร ทรัพยากรงบประมาณ	2.17	0.64	น้อย	2.27	0.70	น้อย	2.29	0.66	น้อย
8. ด้านการบริหาร ทรัพยากรอาคาร สถานที่	2.17	0.67	น้อย	2.26	0.73	น้อย	2.28	0.69	น้อย
รวม	2.16	0.65	น้อย	2.24	0.71	น้อย	2.26	0.67	น้อย

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความ
คิดเห็นต่อปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามตำแหน่ง มีรายละเอียดดังนี้

ความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีปัญหาสูงสุด
คือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ($\bar{X} = 2.24$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากร
งบประมาณ ($\bar{X} = 2.17$) ส่วนด้านที่มีปัญหาลดสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์
($\bar{X} = 2.15$)

ความคิดของผู้บริหารการศึกษา มีปัญหาในระดับน้อย ด้านที่มีปัญหาการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 2.33$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ($\bar{X} = 2.29$) ส่วนด้านที่มีปัญหาคต่ำสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X} = 2.13$)

ความคิดของบุคลากรทางการศึกษา มีปัญหาในระดับน้อย ด้านที่มีปัญหาการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 2.33$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ($\bar{X} = 2.27$) ส่วนด้านที่มีปัญหาคต่ำสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X} = 2.11$)

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามตำแหน่ง

ปัญหาการบริหาร ทรัพยากรในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
1. ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.65	2	0.32		
	ภายในกลุ่ม	249.92	460	0.54	0.60	.55
	รวม	250.57	462			
2. ด้านการบริหาร ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	0.43	2	0.21		
	ภายในกลุ่ม	219.520	460	0.47	0.45	.64
	รวม	219.95	462			
3. ด้านการบริหาร ทรัพยากรงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.03	2	0.51		
	ภายในกลุ่ม	208.18	460	0.45	1.14	.32
	รวม	209.01	462			
4. ด้านการบริหาร ทรัพยากรอาคาร สถานที่	ระหว่างกลุ่ม	0.97	2	0.48		
	ภายในกลุ่ม	225.24	460	0.49	0.99	.37
	รวม	226.21	462			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.74	2	0.37		
	ภายในกลุ่ม	213.71	460	0.46	0.80	.45
	รวม	214.46	462			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ไม่แตกต่างกัน



ตอนที่ 8 วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรใน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการ
บริหารทรัพยากรบุคคล

แนวทางในการพัฒนา	ความถี่
1. มอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความถนัด ความต้องการและความรู้ ความสามารถ	60
2. ให้โอกาสบุคลากรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือเมื่อ มีปัญหามอบหมายงานโดยมีหลักฐานคำสั่งที่ชัดเจน	55
3. สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	40
4. ตระหนักถึงความพึงพอใจในการมอบหมายงานและการปฏิบัติงานของบุคลากร	25
รวม	45

จากตารางที่ 4.22 พบว่า แนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็ก
เล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยข้อที่มี
ค่าสูงสุด คือ มอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความถนัด ความต้องการและความ
ความสามารถคิดเป็นร้อยละ 12.96 รองลงมาคือ ให้โอกาสบุคลากรมีความเป็นอิสระในการ
ปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 11.88 ส่วนข้อเสนอที่มีค่าต่ำสุดคือ
สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตระหนักถึงความพึงพอใจ
ในการมอบหมายงานและการปฏิบัติงานของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 8.64

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์

แนวทางในการพัฒนา	ความถี่
1. ควรมีการจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ตามความต้องการของบุคลากร	75
2. ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการวิเคราะห์และวางแผนการจัดซื้อ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์	60
3. ควรมีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรรับทราบเกี่ยวกับการจัดหา การใช้ เก็บรักษาวัสดุ อุปกรณ์ของหน่วยงาน	54
4. วิธีการจัดซื้อและแจกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ ให้เป็นไปตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน	35
รวม	56

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บุคลากรเสนอแนวทางในการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ โดยข้อที่มีค่าสูงสุดคือ ควรมีการจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ตามความต้องการของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 16.20 รองลงมาคือ ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการวิเคราะห์และวางแผนการจัดซื้อ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 12.96 ส่วนข้อเสนอที่มีค่าต่ำสุดวิธีการจัดซื้อและแจกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ ให้เป็นไปตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 11.66

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ

แนวทางในการพัฒนา	ความถี่
1. ควรมีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ	50
2. ควรให้บุคลากรของหน่วยงานมีส่วนในการรับรู้การใช้จ่าย งบประมาณอย่างมี ประสิทธิภาพ	40
3. การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่าโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	32
4. ควรมีการระดมงบประมาณจากทุกภาคส่วนเพื่อให้เพียงพอต่อการ พัฒนา การศึกษา	25
รวม	37

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคลากรเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากร งบประมาณ โดยข้อที่มีค่าสูงสุดคือ ควรมีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ 10.80 รองลงมาคือ ควรให้บุคลากรของหน่วยงานมีส่วนในการรับรู้การใช้จ่ายงบประมาณอย่างมี ประสิทธิภาพคิดเป็นร้อยละ 8.94 ส่วนข้อเสนอที่มีค่าต่ำสุดคือ ควรมีการระดมงบประมาณจากทุก ภาคส่วนเพื่อให้เพียงพอต่อการพัฒนาการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 6.91

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่

ด้านการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ความถี่
1. ควรมีการจัดสรร การใช้อาคารสถานที่ต่างๆ ตามความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วน	68
2. ควรมีการสำรวจ วิเคราะห์ สภาพความพอเพียงของอาคารสถานที่	52
3. การใช้อาคารสถานที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ประโยชน์สูงสุด	45
4. มีการกำหนดจำนวน ประเภท รูปแบบและพื้นที่ของอาคารสถานที่ให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	30
5. ควรมีการระดมทรัพยากรเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอาคาร สถานที่อยู่เสมอ	25
รวม	220

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรเสนอแนวทางในการการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ โดยข้อที่มีค่าสูงสุดคือ ควรมีการจัดสรร การใช้อาคารสถานที่ต่างๆ ตามความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วน คิดเป็นร้อยละ 30.90 รองลงมาคือ ควรมีการสำรวจ วิเคราะห์ สภาพความพอเพียงของอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 23.65 ส่วนข้อเสนอมที่มีค่าต่ำสุด คือ ควรมีการระดมทรัพยากรเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอาคารสถานที่อยู่เสมอ คิดเป็นร้อยละ 11.36

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาดังกล่าวต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี

1. สภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ส่วนด้านที่เห็นว่าการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ตระหนักถึงความพึงพอใจในการมอบหมายงานและการปฏิบัติงานของบุคลากร รองลงมาคือ มอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความถนัดความต้องการและความรู้ความสามารถ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ มอบหมายงาน โดยมีหลักฐานคำสั่งที่ชัดเจน

1.2 ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ของบุคลากร รองลงมาคือ มีการจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ตามความต้องการของบุคลากร ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ มีการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพัสดุของเจ้าหน้าที่อยู่เสมอ

1.3 ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ มีแผนการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ติดตามและประเมินผล รองลงมาคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ มีการตรวจสอบประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อปรับปรุงแผนการใช้งบประมาณเป็นระยะ ๆ

1.4 ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ มีการจัดสรร การใช้อาคารสถานที่ต่างๆ ตามความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วน รองลงมาคือ มีการกำหนด แสวงหาและสรรหาอาคารสถานที่ให้เพียงพอับความต้องการของสถานศึกษาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ การรื้อถอนก่อสร้าง ต่อเติมอาคารที่ชำรุดถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

2. ปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับน้อย โดยด้านที่มีปัญหาสูงสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รองลงมา คือด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ส่วนด้านที่มีปัญหาลำดับต่ำสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีข้อที่มีปัญหาสูงสุดคือ เสนอข้อมูลต่อหน่วยเหนือเพื่อเป็นการวางแผนการด้านสรรหาบุคคลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รองลงมาคือ มีการวางแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า ส่วนข้อที่มีปัญหาลำดับต่ำสุดคือ มอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความถนัด ความต้องการและความรู้ความสามารถ

2.2 ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีปัญหาสูงสุดคือ จัดหาร โดยวิธีการจัดซื้อและแจกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ เป็นไปตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน รองลงมาคือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล การใช้วัสดุ อุปกรณ์เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนข้อที่มีปัญหาลำดับต่ำสุดคือ มีการนำผลการประเมินการใช้วัสดุ อุปกรณ์ของหน่วยงานมาใช้ในการกำหนด วางแผนงานการจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ครั้งต่อไป

2.3 ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีข้อที่มีปัญหาสูงสุดคือ การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่า โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ รองลงมาคือ บุคลากรของหน่วยงานมีส่วนในการรับรู้การใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีปัญหาการปฏิบัติต่ำสุดคือ มีแผนการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ติดตามและประเมินผล

2.4 ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีปัญหาสูงสุดคือ การใช้อาคารสถานที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ประโยชน์สูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ ดูแลรักษาอาคารสถานที่ ส่วนข้อที่มีปัญหาลำดับต่ำสุดคือ แต่งตั้งคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ดูแลรักษาและซ่อมแซมอาคารสถานที่ให้คงทน ถาวรเหมาะสมกับการใช้งานและปลอดภัย

3. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามขนาด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่และแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ส่วนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ด้านคือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ส่วนด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ไม่แตกต่าง

5. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ไม่แตกต่างกัน

6. การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ส่วนด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ไม่แตกต่าง

7. แนวทางในการการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี เสนอแนวทางไว้ดังนี้

7.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวทางการพัฒนาที่มีค่าสูงสุดคือ มอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความถนัด ความต้องการและความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ ให้ออกาสบุคลากรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ส่วนข้อเสนอที่มีค่าต่ำสุดคือ สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่ ตระหนักถึงความพึงพอใจในการมอบหมายงานและการปฏิบัติงานของบุคลากร

7.2 ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ แนวทางการพัฒนาที่มีค่าสูงสุดคือ ควรมีการจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ตามความต้องการของบุคลากร รองลงมาคือ ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการวิเคราะห์และวางแผนการจัดซื้อ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ส่วนข้อเสนอที่มีค่าต่ำสุด วิธีการจัดซื้อและแจกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ ให้เป็นไปตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน

7.3 ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ แนวทางการพัฒนาที่มีค่าสูงสุดคือ ควรมีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ ควรให้บุคลากรของหน่วยงานมีส่วนในการรับรู้ การใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อเสนอที่มีค่าต่ำสุดคือ ควรมีการระดมงบประมาณจากทุกภาคส่วนเพื่อให้เพียงพอต่อการพัฒนาการศึกษา

7.4 ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ แนวทางการพัฒนาที่มีค่าสูงสุดคือ ควรมีการจัดสรร การใช้อาคารสถานที่ต่างๆ ตามความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วน รองลงมาคือ ควรมีการสำรวจ วิเคราะห์ สภาพความพร้อมเพียงของอาคารสถานที่ ส่วนข้อเสนอที่มีค่าต่ำสุด คือ ควรมีการระดมทรัพยากรเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอาคารสถานที่อยู่เสมอ

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี พบประเด็นที่น่าสนใจ ผู้ศึกษาจึงได้นำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรทางการศึกษา มากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามลำดับและปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง

2. สภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้เล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินงานเพื่อพัฒนาเด็กได้อย่างมีคุณภาพและเหมาะสม ซึ่งจะเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติ ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ เช่น คุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ตลอดจนผู้ทำความสะอาดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2551, หน้า 2-5) ซึ่งสอดคล้องกับ นิตยา พรหมเกตุ (2552, หน้า 83-84) ได้ศึกษาศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบล อําเภอเวียง จังหวัดขอนแก่น สรุปผลการศึกษาพบว่าสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรสารสนเทศและเทคโนโลยี ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรทางกายภาพ และยังสอดคล้องกับงานศึกษาของ ทองกร จิตรสิงห์ (2550, หน้า 58-60) ได้ศึกษาศึกษาสภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อําเภอกอนนดแดง จังหวัดอุบลราชธานี สรุปผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้บริการและผู้รับบริการมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านสถานที่สำหรับจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในระดับมาก

3. ปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุตรธานี อยู่ในระดับน้อย โดยด้านที่มีปัญหาสูงสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รองลงมา คือด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ส่วนด้านที่มีปัญหาต่ำสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ ทั้งอาจเป็นเพราะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้แนวทางในการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาไว้ใน หมวด 8 มาตรา 58 ดังนี้ ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชนองค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา ดังนี้ ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษาและมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรดังกล่าวโดยการสนับสนุนการอุดหนุน และใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2551, หน้า 15-16)

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิตยา พรมเขต (2552, หน้า 83-84) ได้ศึกษาศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น สรุปผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยด้านที่มีปัญหาสูงสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรทางกายภาพ รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรการเงิน ส่วนด้านที่เห็นว่ามีปัญหาค่ำสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามขนาด ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานศึกษา สังวาลย์ วุฒิสถา (2548, หน้า 69-71) ได้ศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ตามขนาดโรงเรียน ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทดสอบรายคู่ พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารทรัพยากรมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนขนาดใหญ่กับขนาดกลางและขนาดกลางกับขนาดเล็ก ไม่แตกต่างกัน ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณและด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กมีการบริหารทรัพยากรมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนขนาดกลางและขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามขนาด ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งอาจเป็นสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับนโยบายแนวทางในการดำเนินงานเป็นแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับ พัชรินทร์ อาลัยลักษณ์ (2549, หน้า 81-82) ได้ศึกษาการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น สรุปผลการศึกษาพบว่า การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น สามารถปฏิบัติได้ตามเกณฑ์การจัดตั้งและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยได้ในระดับมากทุกด้าน องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดต่างกัน (ขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก) สามารถจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่แตกต่างกัน องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดต่างกัน สามารถจัดการศึกษา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านวิชาการและการจัดประสบการณ์แก่เด็ก ด้านบุคลากร ด้านธุรการ การเงินและพัสดุ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและการประชาสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น

การจัดการศึกษา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีสถานภาพต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี มีข้อจำกัดในการบริหารงานงานหลายอย่างไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่ตั้งงบประมาณ บุคลากรซึ่งสอดคล้องกับ นิตยา พรมเขต (2552, หน้า 83-84) ได้ศึกษาศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น สรุปผลการศึกษาพบว่าสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามสถานภาพและขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความเห็นว่ามี การปฏิบัติสูงกว่าความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้านและสอดคล้องกับ พัชรินทร์ อาลัยลักษณ์ (2549, หน้า 81-82) ได้ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอโนนพอง จังหวัดขอนแก่น องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดต่างกัน สามารถจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่แตกต่างกัน องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดต่างกัน สามารถจัดการศึกษา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านวิชาการและการจัดประสบการณ์แก่เด็ก ด้านบุคลากร ด้านธุรการ การเงินและพัสดุ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและการประชาสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นการจัดการศึกษา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีสถานภาพต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพแต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกร จิตรสิงห์ (2550, หน้า 58-60) ได้ศึกษาศึกษาสภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัย

ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอคอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี สรุปผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้บริการและผู้รับบริการมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและด้านสถานที่สำหรับจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในระดับมาก ส่วนศักยภาพด้านวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี เช่นคอมพิวเตอร์ สื่อการเรียนการสอนและด้านการบริหารงานแบบบูรณาการยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแนวทางในการพัฒนาศักยภาพที่สำคัญ คือ การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษา การจัดทำคู่มือการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยของท้องถิ่นและร่วมมือกับสถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นสำหรับเด็กปฐมวัยและสอดคล้องกับ สุภาพ เพชรอุดม (2548, บทคัดย่อ) กล่าวว่า ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 ตามขนาดสถานศึกษา และการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ปัญหาการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนและชุมชนส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน สำหรับปัญหาการปฏิบัติ พบว่าปัญหาการบริหารจัดการ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนปัญหาการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน

8. ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

8.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมีการมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความถนัด ความต้องการและความรู้ความสามารถ ให้โอกาสแก่บุคลากรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา มีการสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตระหนักถึงความพึงพอใจในการมอบหมายงานและการปฏิบัติงานของบุคลากร

8.2 ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ ควรมีการจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามความต้องการของบุคลากร ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการวิเคราะห์และวางแผน การจัดซื้อ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ วิธีการจัดซื้อและแจกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ ให้เป็นไปตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน

8.3 ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ ควรมีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ ควรให้บุคลากรของหน่วยงานมีส่วนในการรับรู้การใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการระดมงบประมาณจากทุกภาคส่วนเพื่อให้เพียงพอต่อการพัฒนาการศึกษา

8.4 ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ควรมีการจัดสรร การใช้อาคารสถานที่ต่างๆ ตามความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วน ควรมีการสำรวจ วิเคราะห์ สภาพความพอเพียงของอาคารสถานที่ ควรมีการระดมทรัพยากรเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอาคารสถานที่อยู่เสมอ

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1.1 ส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความถนัด ความต้องการและความรู้ความสามารถ
- 1.2 ให้โอกาสบุคลากรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเมื่อมีปัญหา
- 1.3 มีการมอบหมายงานในหน้าที่ โดยมีหลักฐานคำสั่งที่ชัดเจน
- 1.4 สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ตระหนักถึงความพึงพอใจในการมอบหมายงานและการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 1.5 ควรมีการจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ตามความต้องการของบุคลากร
- 1.6 ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการวิเคราะห์และวางแผนการจัดซื้อ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์
- 1.7 ควรมีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรรับทราบเกี่ยวกับการจัดหา การใช้ การเก็บรักษาวัสดุ อุปกรณ์ของหน่วยงาน วิธีการจัดซื้อและแจกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ ให้เป็นไปตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน
- 1.8 ควรมีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ โปร่งใสตรวจสอบได้
- 1.9 ควรให้บุคลากรของหน่วยงานมีส่วนร่วมในการรับรู้การใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.10 ควรมีการระดมงบประมาณจากทุกภาคส่วนเพื่อให้เพียงพอต่อการพัฒนาการศึกษา
- 1.11 ควรมีการจัดสรร การใช้อาคารสถานที่ต่างๆ ตามความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วน
- 1.12 ควรมีการสำรวจ วิเคราะห์ สภาพความพอเพียงของอาคารสถานที่
- 1.13 การใช้อาคารสถานที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ประโยชน์สูงสุด

1.14 มีการกำหนดจำนวน ประเภท รูปแบบและพื้นที่ของอาคารสถานที่ให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

1.15 ควรมีการระดมทรัพยากรเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอาคารสถานที่อยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลว่าควรพัฒนาในรูปแบบใด จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี

2.2 ควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีประสิทธิผลกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย

2.3 ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน ชุมชนที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2553). *ทรัพยากรทางการศึกษา*. (ระบบออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.onec.go.th/publication/4013001/index.thm>.
- จันทร์ธานี สงวณนาม. (2554). *ทฤษฎีและการปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : บุ๊ค พอยท์.
- ชินภัทร ภูมิรัตน. (2553). *โครงการวิจัยสารสนเทศเพื่อการพัฒนาติดตามคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2544*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.thaiedresearch.org/result/info2.php?id=1630>.
- ชุมพล สนิทวงศ์. (2548). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านห้วยทรายขาวอำเภอเมืองเชียงราย. *ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ทวี คิวทอง. (2547). *ศักยภาพในการบริหารงานวิชาการขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1*. *ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทองกร จิตรสิงห์. (2550). *ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอคอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี*. *ปริญญานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธาดา ขาววังเสน. (2551). *การระดมทรัพยากร เพื่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงราย*. *ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- นาจรรย์ เนื่องเฉลิม. (2548). *สภาพการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหารการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี*. สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- บุญฟ้า ลิ้มวัฒนา. (2549). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการบริหารสถานศึกษา: กรณีโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี*. *ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

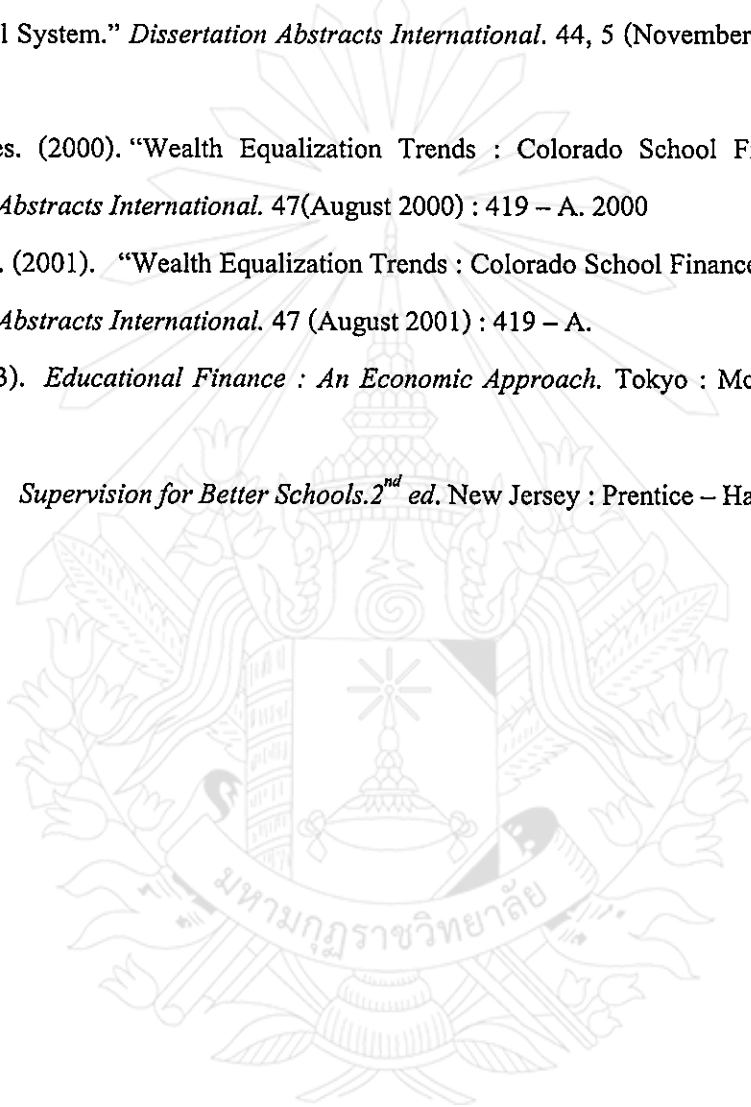
- ประเวศ พรหมเทศ. (2548). การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กในพื้นที่กั้นดารเขตตำบลลาวา อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย. *ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์. (2548). *การบริหารทรัพยากรการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พัชรินทร์ สุขะสีบ. (2548). *แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามทัศนะของผู้บริหารและครู*. *ปริญญาคูศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- พัชรินทร์ อาลัยลักษณ์. (2549). *สภาพการจัดการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น*. *ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เมธิ บุญเกียรติสกุล. (2548). *ความต้องการและวิธีการระดมทรัพยากรของสถานศึกษาขนาดเล็กในเขตพื้นที่เชียงราย เขต 1*. *ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วราพร เกิดผล. (2550). *ปัจจัยและกระบวนการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการเป็นศูนย์เด็กเล็กนำอยู่ที่มีคุณภาพระดับดีมาก จังหวัดขอนแก่น*. *ปริญญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิมุตร ชินายศ. (2549). *พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2*. *ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วีระยุทธ ชาดะกาญจน์. (2551). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศตวรรษ ลือเลิศ. (2549). *สภาพและปัญหาการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4*. *ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ศึกษาริการ, กระทรวง. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สภาลาดพร้าว.

- _____ (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กรม กระทรวงมหาดไทย. (2551). แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2552 – พ.ศ. 2554).[ม.ป.ท.:ม.ป.พ.].
- _____ (2553). การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____ (2550). คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .[ม.ป.ท.:ม.ป.พ.].
- _____ (2547). มาตรฐานการจัดการศึกษาท้องถิ่น. [ม.ป.ท.:ม.ป.พ.].
- สมพงษ์ อินทจักร์. (2548). แนวทางการบริหารจัดการงานอาคารสถานที่สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2. ปรินญาณิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สังวาลย์ วุฒิสเสลา. (2548). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. ปรินญาณิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- หวน พันธุ์พันธ์. (2550). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : คุรุสภาลาดพร้าว.
- อานวย ไชยปิ่น. (2551). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการระดมทรัพยากรทางการศึกษากรณีศึกษา : โรงเรียนบ้านด้ายเทพกาญจนาอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3. ปรินญาณิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อัญชลี สิทธิจันแก้ว. (2548). สภาพและปัญหาการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็กในเขตพื้นที่เชียงราย เขต 1. ปรินญาณิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

2. ภาษาอังกฤษ

- Barnard, Chester I. (2000). *The Function of executive*. Massachusetts : Havard University.
- Bender, Paul S. (2000). *Resource Management, An Altternative View of the Management Process*. New York : John Wiley and Sons.

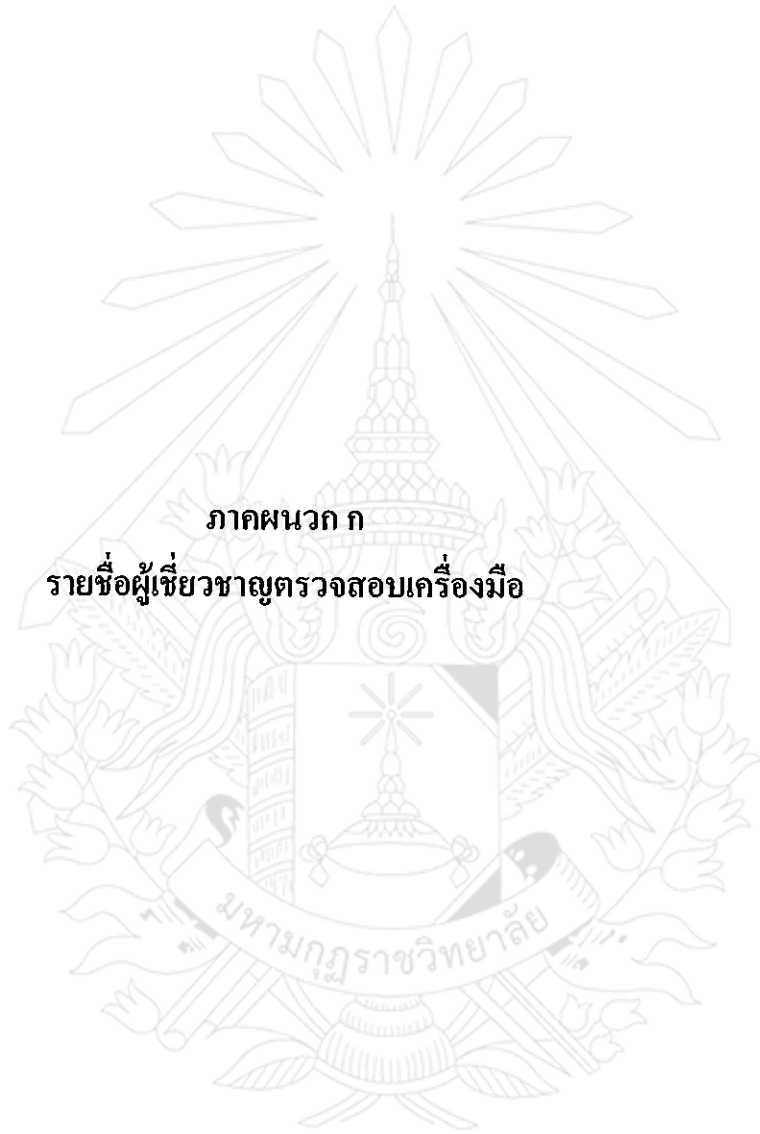
- Connolly, William John. (2003). "Florida Finance Program Equalization Factors as Effective Determinants of Student and Taxpayer Equity". *Dissertation Abstracts International*. 47 (June 2003) : 4280 – A.
- Freittas, David J. (2000). "The Effect of Declining Environment and Declining Financial Resources on Instructional Programs and Supervisory Practices in Massachusetts Public School System." *Dissertation Abstracts International*. 44, 5 (November 2000) : 1265 – A.
- Henson, Thomas James. (2000). "Wealth Equalization Trends : Colorado School Finance," *Dissertation Abstracts International*. 47(August 2000) : 419 – A. 2000
- Henson, Thomas James. (2001). "Wealth Equalization Trends : Colorado School Finance 2001," *Dissertation Abstracts International*. 47 (August 2001) : 419 – A.
- Robert, David H. (2003). *Educational Finance : An Economic Approach*. Tokyo : McGraw – Hill.
- Wiles, Kimball. (2000). *Supervision for Better Schools. 2nd ed.* New Jersey : Prentice – Hall.





ภาคผนวก

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1) ดร.ประพิศ โบราณมูล

วุฒิการศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน

ปริญญาเอก สาขาวัฒนธรรมศาสตร์
เจ้าหน้าที่สารบรรณ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

2) นายชัยนาท พรหมมาลุน

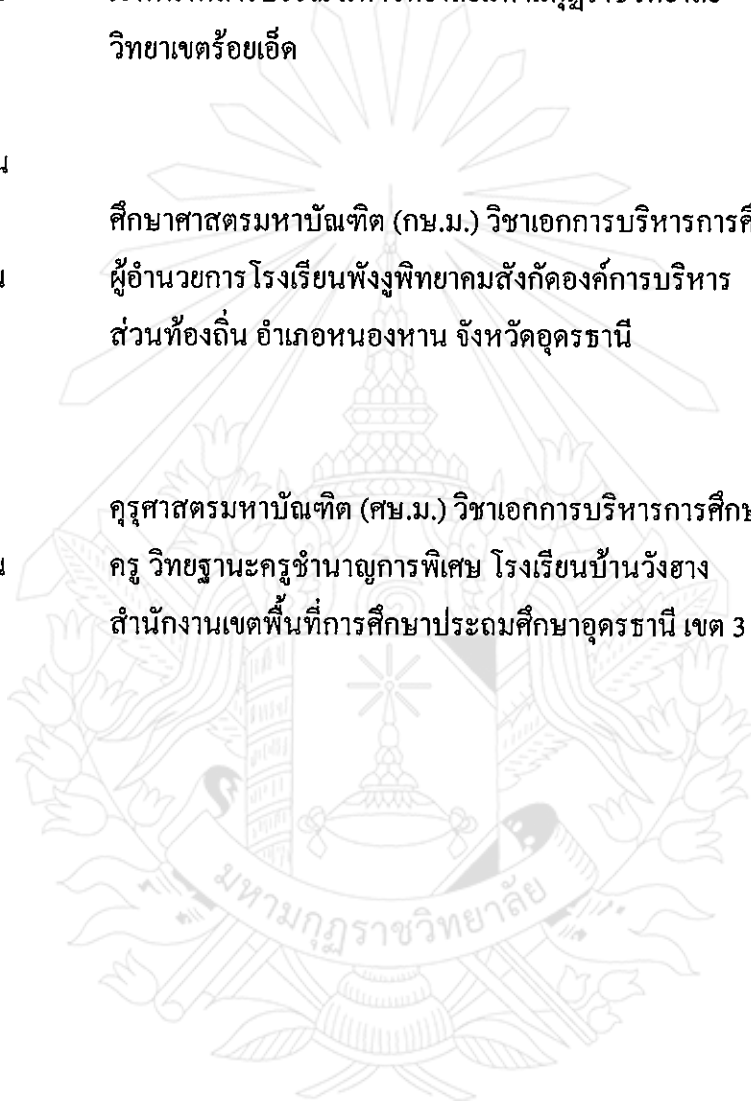
วุฒิการศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (กษ.ม.) วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ผู้อำนวยการ โรงเรียนพังงพิทยาคมสังกัดองค์การบริหาร
ส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

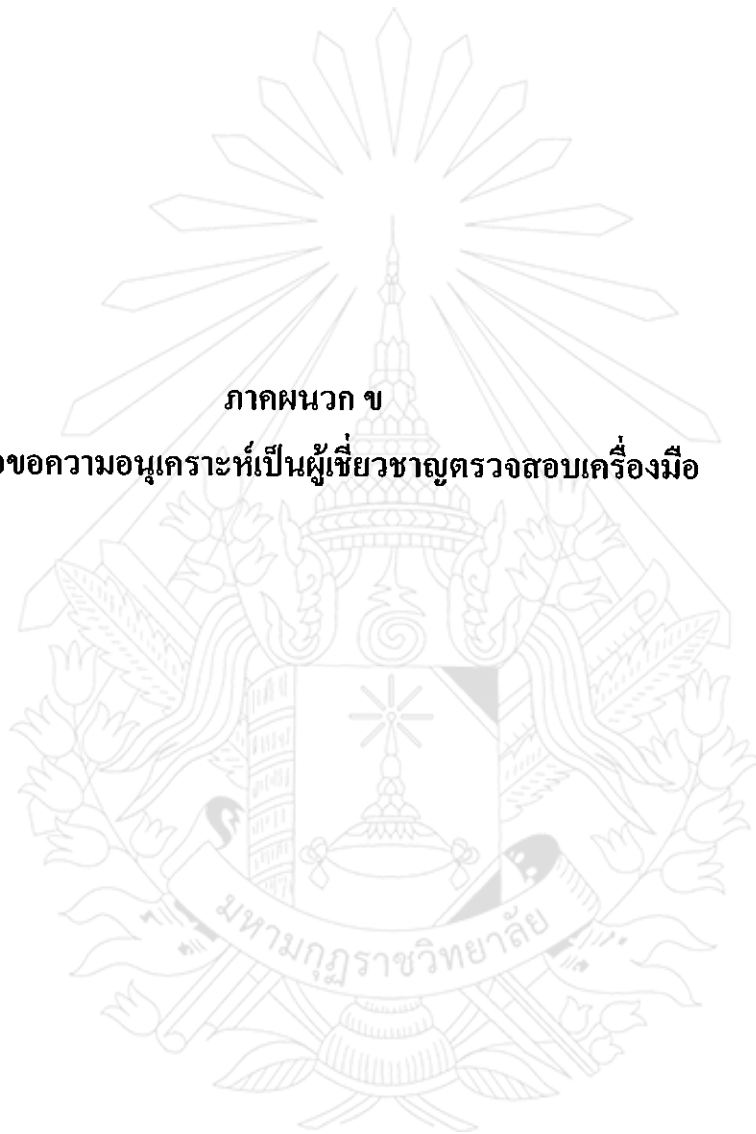
3) นายธนา พรหมมา

วุฒิการศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน

คุรุศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังฮาง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ศธ 6015/ว 281



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง

ตำบลดงลาน อำเภอเมือง

จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

1 สิงหาคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.ประพิศ โบราณมูล

ด้วย นางสาวพิชญ์ ภาวะชาติ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "การบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณา วิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระราชปริยัติวิมล)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

ศูนย์การศึกษาวิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร.0-4351-8364,0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

Http:// www.rec.mbu.ac.th

ที่ ศธ 6015/ว 281



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเสียงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

1 สิงหาคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายชัยนาท พรหมมาสุม

ด้วย นางสาวพิชญ์ ภาวะชาติ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการ
ศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "การบริหาร
ทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี" เพื่อเสนอต่อบัณฑิต
วิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์
จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณา วิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระราชปริยัติวิมล)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

ศูนย์การศึกษาวิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร.0-4351-8364,0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

Http:// www.rec.mbu.ac.th

ที่ ศธ 6015/ว 281



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเชียงใหม่

ตำบลดงลาน อำเภอเมือง

จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

1 สิงหาคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายธนา พรหมมา

ด้วย นางสาวพิชญ์ ภาวะชาติ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "การบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณา วิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระราชปริยัติวิมล)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

ศูนย์การศึกษาวิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร.0-4351-8364,0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

Http:// www.rec.mbu.ac.th



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ 6015/ว 282



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี่ยงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

1 สิงหาคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล


เจริญพร

ด้วย นางสาวพิชญ์ ภาวะชาติ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "การบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วนวัน เวลานั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณา วิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร


(พระราชปรีดีวิมล)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

ศูนย์การศึกษาวิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร.0-3251-8364,0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

Http:// www.rec.mbu.ac.th



ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

การบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามตามแนวทางในการส่งเสริมการบริหารทรัพยากรทางในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี

2. กรุณาตอบแบบสอบถามนี้ตามสภาพที่เป็นจริงให้ครบทุกข้อ เพื่อให้สามารถใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์

3. ผู้ศึกษาจะรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับและจะประมวลผลเพื่อการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น ซึ่งคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อสภาพการทำงานของท่านแต่อย่างไร

สุวิษญ์ ภาวะชาติ

นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามสภาพที่เป็นจริง

1. ขนาดองค์กรบริหารส่วนตำบล

- () ขนาดเล็ก
- () ขนาดกลาง

2. สถานภาพ

- () ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
- () ผู้บริหารการศึกษา
- () บุคลากรทางการศึกษา



ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ					ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.	ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการวางแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า										
2.	เสนอข้อมูลต่อหน่วยเหนือเพื่อเป็นการวางแผนการด้านสรรหาบุคคลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว										
3.	ปฐมนิเทศบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ให้ได้รับทราบถึงนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงาน										
4.	สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่										
5.	ตระหนักถึงความพึงพอใจในการมอบหมายงานและการปฏิบัติงานของบุคลากร										
6.	มอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความถนัด ความต้องการและความรู้ความสามารถ										
7.	ให้โอกาสบุคลากรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา										
8.	มีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานในหน้าที่แต่ละตำแหน่งเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานและการประเมินผล										
9.	มอบหมายงานโดยมีหลักฐานคำสั่งที่ชัดเจน										
10.	มีระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง										
11.	ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานต่างๆ										
12.	เชิญวิทยากรมาช่วยให้ความรู้เกี่ยวกับงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและงานอื่นๆ ที่มอบหมายให้ปฏิบัติ										

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ					ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
36.	มีการใช้จ้างงบประมาณอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพ										
37.	ด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ มีการกำหนดนโยบายและวางแผนเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่										
38.	มีการสำรวจ วิเคราะห์ สภาพความพร้อมเพียงของอาคารสถานที่										
39.	มีการจัดสรร การใช้อาคารสถานที่ต่างๆ ตามความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วน										
40.	มีการกำหนดจำนวน ประเภท รูปแบบและพื้นที่ของอาคารสถานที่ให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน										
41.	มีการกำหนด แสวงหาและสรรหาอาคารสถานที่ให้เพียงพอกับความต้องการของสถานศึกษาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย										
42.	แต่งตั้งคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ดูแลรักษาและซ่อมแซมอาคารสถานที่ให้คงทน ถาวรเหมาะสมกับการใช้งานและปลอดภัย										
43.	การรื้อถอน ก่อสร้าง ต่อเติมอาคารที่ชำรุดถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ										
44.	มีการกำกับติดตามและประเมินผลการใช้อาคารสถานที่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด										
45.	นำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาอาคารสถานที่อยู่เสมอ										
46.	บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ ดูแลรักษาอาคารสถานที่										
47.	ใช้อาคารสถานที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ประโยชน์สูงสุด										

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ					ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
48.	มีการระดมทรัพยากรเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอาคารสถานที่อยู่เสมอ										



ตอนที่ 3 แบบสอบถามตามแนวทางในการส่งเสริมการบริหารทรัพยากรในศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. การบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. การบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ข้อมูล
ผู้ศึกษา



ภาคผนวก จ
แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม



ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับกระบวนการของการบริหารทรัพยากร
ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี

ข้อที่	ผู้เกี่ยวข้องคนที่					IOC
	1	2	3	4	5	
1.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.	+1	0	0	+1	+1	0.60
7.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
10.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
11.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
12.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
14.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
15.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
16.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
17.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
19.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
20.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
21.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
22.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
24.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อที่	ผู้เกี่ยวข้องคนที่					IOC
	1	2	3	4	5	
25.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
26.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
27.	+1	0	+1	+1	+1	0.80
28.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
29.	0	+1	+1	0	+1	0.60
30.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
31.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
32.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
33.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
34.	+1	0	0	+1	+1	0.60
35.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
36.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
37.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
38.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
39.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
40.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
41.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
42.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
43.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
44.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
45.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
46.	+1	0	0	+1	+1	0.60
47.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
48.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ภาคผนวก ๓
ตารางแสดง ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

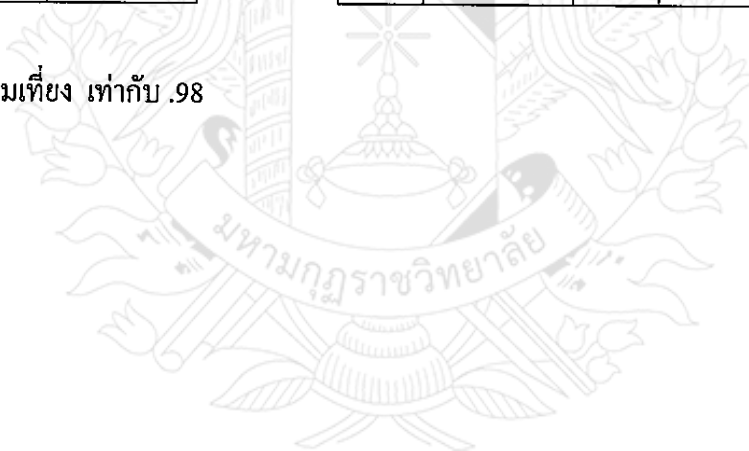


ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม

ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
1.	0.54	13.	0.63
2.	0.64	14.	0.66
3.	0.63	15.	0.70
4.	0.43	16.	0.70
5.	0.49	17.	0.70
6.	0.58	18.	0.72
7.	0.53	19.	0.74
8.	0.62	20.	0.70
9.	0.75	21.	0.75
10.	0.50	22.	0.59
11.	0.70	23.	0.51
12.	0.69	24.	0.78

ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
25.	0.75	37.	0.57
26.	0.76	38.	0.81
27.	0.65	39.	0.75
28.	0.68	40.	0.69
29.	0.70	41.	0.84
30.	0.67	42.	0.90
31.	0.77	43.	0.89
32.	0.72	44.	0.75
33.	0.72	45.	0.70
34.	0.64	46.	0.56
35.	0.74	47.	0.68
36.	0.69	48.	0.55

ค่าสัมประสิทธิ์ของความเที่ยง เท่ากับ .98



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล สุวพิชญ์ ภาวะชาติ
 วัน เดือน ปีเกิด 1 พฤศจิกายน 2512
 ที่อยู่ปัจจุบัน 348 หมู่ 4 ตำบลโนนสูง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41330

ตำแหน่งและประวัติการทำงาน

ปัจจุบัน นักบริหารงานการศึกษา
 (หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)
 องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2525 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนชุมชนบ้านผือพิทยาคม จังหวัด
 อุดรธานี

พ.ศ. 2528 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านผือพิทยาสรรค์ จังหวัดอุดรธานี

พ.ศ. 2531 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านผือพิทยาสรรค์ จังหวัดอุดรธานี

พ.ศ. 2535 ปริญญาตรี การศึกษาด้านจิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2555 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตร้อยเอ็ด