

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เด็กปฐมวัยเป็นวัยที่ร่างกายและสมองของเด็กกำลังเจริญเติบโตเด็กต้องการความรักความเอาใจใส่ดูแลอย่างใกล้ชิด เด็กวัยนี้มีโอกาสการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถเติบโตและเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เหล่านี้ต้องเริ่มตั้งแต่แรกเกิด และยิ่งเด็กมีการกระตุ้นหรือรื้อนยิ่งทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ ผู้รับผิดชอบจึงควรต้องส่งเสริมสนับสนุน ให้ความรัก ความเข้าใจ ความเอาใจใส่เด็กวัยนี้เป็นพิเศษเพราะจะเป็นพื้นฐานที่ช่วยเตรียมความพร้อมให้เด็กประสบความสำเร็จในการเรียนและในชีวิตของเด็กต่อไป

การศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 5 ปี เพื่อให้มีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมกับวัย บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ตามศักยภาพภายใต้บริบทสังคม วัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ด้วยความรัก ความเอื้ออาทรและความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม ดังเช่นคำกล่าวที่ว่า การพัฒนามนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องเริ่มตั้งแต่ปฐมวัย เฉพาะอย่างยิ่งในช่วงปฐมวัย ซึ่งเป็นรากฐานของพัฒนาการทุกด้าน เป็นการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ที่ยั่งยืน และป้องกันปัญหาสังคมในระยะยาวการพัฒนาเด็กปฐมวัยจึงถือว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า นอกจากนี้ความสำคัญของการพัฒนาเด็กปฐมวัย รวมทั้งงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศชี้ให้เห็นว่าระยะปฐมวัยเป็นช่วงเวลาที่สำคัญและจำเป็นที่สุดของการวางรากฐานการพัฒนาความเจริญเติบโตทุกด้าน ถ้าเด็กได้รับการเลี้ยงดูที่ดี และถูกต้องตามหลักจิตวิทยาและตามหลักวิชาการทางการศึกษาปฐมวัยเด็กจะเกิดการพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพแต่ในทางตรงข้ามหากเด็กไม่ได้รับการเลี้ยงดูและพัฒนาอย่างถูกต้องเมื่อพ้นวัยนี้ไปแล้ว โอกาสทองของการพัฒนาจะไม่หวนกลับมาอีก (วัฒนา บุญญฤทธิ์. 2553 : 1)

ในปัจจุบันนี้ องค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาเด็ก ดังเช่น องค์กรยูนิเซฟและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเด็ก ต่างเป็นความสำคัญของการพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นพิเศษ (Early Childhood Development) ให้มีพัฒนาการทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กปฐมวัย (0 – 5 ปี) ระยะยาว พ.ศ. 2550 – 2559 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาเด็กในระยะปฐมวัยว่าเป็น

วัยรากฐานของการพัฒนาทั้งปวง การอบรมเลี้ยงดูและการให้การศึกษาที่เหมาะสมกับวัยนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ และการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม วัยต้นของชีวิตจึงเป็นช่วงเวลาที่ต้องดูแลและให้ความสำคัญในการพัฒนาอย่างจริงจัง และต่อเนื่องจากผู้รับผิดชอบ คือ รัฐและการให้ชุมชนท้องถิ่นและสังคมทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมกัน รับผิดชอบในการศึกษาและการพัฒนาเด็ก เพื่อให้เขาได้เติบโตเป็นคนไทยที่มีคุณภาพในสังคมแห่งคุณภาพที่ตั้งเป้าหมายไว้ (วัฒนา ปุณฺณฤทธิ. 2553 : 16)

สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ( 2543 : 9 – 12 ) กล่าวว่า จาก การปฏิรูปการศึกษา มาสู่กฎหมายทางการศึกษา คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นกฎหมายการศึกษาที่เป็นข้อกำหนดในส่วนที่ เกี่ยวข้องทั้งระบบ ทั้งด้านการเสมอภาคทางการศึกษา ด้านความเป็นมาตรฐานของการศึกษาทุก ระดับ รวมทั้งระดับการศึกษาปฐมวัย การปฏิรูประบบการบริหารและจัดการศึกษาและการ กระจายอำนาจการศึกษาสู่ท้องถิ่น โดยเฉพาะการศึกษาปฐมวัยให้เป็นการศึกษาที่ท้องถิ่นเข้ามามี ส่วนร่วมทั้งด้านการบริหารและการจัดการ โดยให้มีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายใน การปฏิบัติ ซึ่งส่วนนี้มีผลต่อการศึกษาปฐมวัยอย่างยิ่ง เนื่องจากทำให้การศึกษาปฐมวัยของไทย มี การพัฒนาไปอย่างมีมาตรฐาน ตามที่นโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยได้กำหนด นโยบายในการพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกคนที่มุ่งเน้นคุณภาพและการพัฒนาศักยภาพ โดยให้ครอบครัว เป็นแกนหลักและผู้มีหน้าที่ดูแลทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วม โดยมีแนวทางและมาตรการ ดำเนินการพัฒนาระบบการศึกษาที่ทำงานกับเด็กปฐมวัยให้เป็น “มืออาชีพ” ให้มีความรู้และทักษะเฉพาะ ทางเพิ่มขึ้น เพื่อช่วยเหลือเด็กและสถานเลี้ยงดูเด็กให้ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาและจิตวิทยาเด็กที่ให้ความเห็นถึงการพัฒนาเด็กที่ต้อง พัฒนาไปทุกด้านอย่างสมดุลและต่อเนื่องกัน ทั้งนี้เนื่องจากเด็กปฐมวัยเป็นวัยที่มีการเจริญเติบโต และมีการพัฒนาการด้านต่าง ๆ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคมและ สติปัญญา ซึ่งการพัฒนาการเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กันและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ผู้อบรมเลี้ยงดู เด็กจึงต้องเข้าใจถึงธรรมชาติของเด็ก และสนับสนุนส่งเสริมให้เด็กได้รับการพัฒนาทุกด้านไป พร้อม ๆ กัน ที่เรียกว่าการพัฒนาเด็กอย่างรอบด้านหรือโดยรวม (Whole Child) การส่งเสริมพัฒนา เด็กอย่างเหมาะสมจะส่งผลต่อการปลูกฝังและการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้เด็กเป็นบุคคล ที่มีความสามารถตามวัยและเป็นพื้นฐานในการพัฒนาตนเองต่อไป และจากการรายงานการพัฒนาเด็ก และเยาวชนประจำปี 2554 ของ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ( 2556 : 13 ) ได้ กล่าวถึง ด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยไว้ว่า ควรส่งเสริมให้มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกระจายอย่าง กว้างขวาง รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานประกอบการ และพื้นที่ก่อสร้างขนาดใหญ่

ส่วนด้านคุณภาพการศึกษาพัฒนาคุณภาพการผลิตครูและพัฒนากระบวนการจัดทำมาตรฐาน การศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและให้ผลการเรียนของนักเรียนเป็นตัวชี้วัดคุณภาพ สถานศึกษาและครู นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ( 2556 : 5 ) ได้เห็นความสำคัญ ของการพัฒนาเด็กปฐมวัย

และได้ประกาศนโยบายรัฐบาลด้านเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2555 – 2559 ที่ระบุไว้อย่างชัดเจน

“ เร่งรัดให้เด็กปฐมวัยแรกเกิดถึงก่อนเข้าประถมศึกษาปีที่ 1 ทุกคนได้รับการพัฒนารอบด้าน ตามวัย อย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง” แสดงให้เห็นว่า การจัดการศึกษาปฐมวัย มีการพัฒนาและเตรียมความพร้อมทุกด้านให้แก่เด็กปฐมวัย 0 – 5 ปีทุกคนก่อนเข้าเรียนประถมศึกษา โดยเฉพาะการส่งเสริมให้อุ้งค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐ เอกชน สถานประกอบการ และสถาบันการศึกษา ร่วมรับผิดชอบให้ความรู้แก่พ่อแม่ ผู้ปกครอง และเตรียมตัวเป็นพ่อแม่ เพื่อให้เด็กปฐมวัยมีการ พัฒนามาวัยอย่างมีคุณภาพ และมีความพร้อมในการศึกษาและเรียนรู้ในระดับสูงขึ้นจึงพบว่า ปัญหาการปฏิรูปการศึกษาด้านการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีความสำคัญมากที่สุดประการ หนึ่ง คือ เรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ในการบริหารและการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 39 ที่ระบุให้ กระทรวงกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหาร ทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดการศึกษาปฐมวัยในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ ทั้งประสานความร่วมมือให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดบริการเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยคำนึงถึง ความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนร่วมด้วย โดยเฉพาะให้มีกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แสดงให้เห็นถึง เจตนารมณ์ที่ต้องการให้เกิดการกระจายอำนาจแก่สถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งอำนาจในการ บริหารงานด้านบุคคลที่เป็นหลักในการขับเคลื่อนระบบบริหารงานของสถานศึกษาและมีส่วน รับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการจัดการศึกษาที่จะให้เกิดผลต่อเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ ( จันทราณี สงวนนาม. 2551: 121 – 122 )

การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (2548 : 13) กำหนดวัตถุประสงค์การจัดการศึกษาท้องถิ่นในระดับปฐมวัยไว้ว่า เพื่อให้เด็กปฐมวัย ได้รับการส่งเสริมและเตรียมความพร้อมทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และให้มีความ พร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่สภาพการจัดการศึกษาที่ผ่านมาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังขาดบุคลากรที่มีความ

เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาและอำนาจการตัดสินใจส่วนใหญ่อยู่ที่ผู้บริหารท้องถิ่น นอกจากนี้ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องบทบาทหน้าที่ของตนเอง ต่อการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับต่ำ ขาดการตรวจสอบจากภาคประชาชน จึงทำให้การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2551 : 7)

ด้วยเหตุนี้ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานบริหารด้านบุคคลจึงต้องให้ความสำคัญและเตรียมพร้อมในการสร้างระบบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในความรับผิดชอบของตน ให้มีความเหมาะสม มีความเป็นมาตรฐานและสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของครูในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารบุคลากรด้านการศึกษาปฐมวัยที่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างที่สำคัญอยู่หลายประการ อาทิ การสรรหาและคัดเลือกครู ผู้บริหารควรต้องให้ความสำคัญและเลือกผู้ที่จะมาเป็นครูปฐมวัยที่ดี โดยคำนึงถึงคุณสมบัติหลักของบุคลากรดังนี้ มีวุฒิทางการศึกษาด้านการอนุบาลศึกษา การศึกษาปฐมวัยหรือผ่านการอบรมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย มีความรักเมตตา จิตใจดี มีอารมณ์ขันและใจเย็น ให้ความเป็นกันเองกับเด็กอย่างเสมอภาค เข้าใจและยอมรับธรรมชาติของเด็กตามวัย มีอารมณ์ร่วมกับเด็ก รู้จักรับฟัง พิจารณาเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ ของเด็ก และตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลด้วยความเป็นธรรมชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 111)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ควรมีการศึกษาและทบทวนสภาพที่ปฏิบัติจริงของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขและสร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลแก่สถานศึกษา และสร้างงานวิจัยให้เกิดการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลเฉพาะครูปฐมวัย โดยบูรณาการศาสตร์ของการบริหารจัดการและศาสตร์ของการจัดการศึกษาปฐมวัย มุ่งเน้นให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงมาทำงาน มีการพัฒนาและรักษามูลค่าที่มีคุณค่า ตลอดจนได้ครูที่มีลักษณะเป็นมืออาชีพ คือ มีความรู้ เจตคติ ค่านิยม รวมทั้งมีทักษะที่เหมาะสม เป็นครูดี ครูเก่ง และเป็นครูของเด็กไทย อันจะเป็นประโยชน์แก่การบริหารจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ซึ่งการบริหารงานที่ดีต้องสามารถดึงดูดและบำรุงรักษามูลค่าที่มีความรู้ความสามารถไว้ในสถานศึกษาได้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่สถานศึกษาต้องการ

## คำถามการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เป็นอย่างไร
2. ระบบการบริหารงานบุคคลระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการบริหารงานบุคคลระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จำกัดขอบเขตในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการ หรือครูที่ได้รับมอบหมายงานบริหารงานบุคคล และ 2) หัวหน้าสายชั้นปฐมวัยหรือครูปฐมวัย เป็นผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลากรในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานศึกษาในสังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 มี 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์ โดยแยกเป็นเทศบาลตำบล 24 แห่ง เทศบาลเมือง 7 แห่ง และเทศบาลนคร 1 แห่ง เป็นประชากรจำนวนทั้งสิ้น 1,196 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในชั้นตอนนี้ ได้แก่

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการหรือครูที่ได้รับมอบหมายการปฏิบัติ

หน้าที่บริหารงานบุคคล และ หัวหน้าสายชั้นปฐมวัยหรือครูปฐมวัย เป็นผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในขนาดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กลุ่มประชากรจำนวนทั้งสิ้น 1,196 คน ผู้วิจัยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 : 607 – 610) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษา จำนวน 52 แห่ง และมีผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการ หรือครูที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติหน้าที่บริหารงานบุคคล จำนวน 115 คน และหัวหน้าสายชั้นปฐมวัยหรือครูปฐมวัย จำนวน 285คน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย เพื่อให้ได้ตัวแทนของประชากรของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงและได้รับรางวัลต่างๆที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคัดเลือกแบบเจาะจง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 3 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 3 คน

เนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มีเนื้อหาและองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีองค์ประกอบ 3 ส่วนในสถานศึกษา (วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2546 : 21 – 22 ) ประกอบด้วย

1.1 การกำหนดความต้องการด้านบุคลากร

1.1.1 การวิเคราะห์งาน

1.1.1 การวางแผนบุคลากร

1.2 การตอบสนองความต้องการด้านบุคลากร

1.2.1 การสรรหา

1.2.2 การคัดเลือก

1.2.3 การปฐมนิเทศและมอบหมายงาน

1.3 การพัฒนาและการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร

1.3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.3.2 การพัฒนาบุคลากร

1.3.3 การสร้างแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาปฐมวัย

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย
- 2.2 หลักการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.3 หลักการจัดการศึกษาปฐมวัยของต่างประเทศ
- 2.4 การบริหารสถานศึกษาปฐมวัยของต่างประเทศ
- 2.5 มาตรฐานตำแหน่ง คุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ครูปฐมวัย
3. แนวคิดการพัฒนาระบบ เอ็ดเวิร์ด Edwards (1985 : 20) โดยมีขั้นตอนของการพัฒนาระบบ คือ
  - 3.1 การวิเคราะห์ระบบ (Systems Analysis)
  - 3.2 การออกแบบระบบ (Systems Design)
  - 3.3 การพัฒนาระบบ (Systems Development)

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญดังนี้

1. การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา หมายถึง ขั้นตอนกระบวนการในการพัฒนาปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงรายละเอียดขององค์ประกอบภายในระบบเดิม ให้มีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานบุคคลด้านการศึกษาปฐมวัยเพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพให้มากยิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาระบบคือ

**การวิเคราะห์ระบบ** หมายถึง ขั้นการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับระบบที่ต้องการ พร้อมทั้งทำการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของระบบ

**การออกแบบระบบ** หมายถึง ขั้นตอนในการร่างรูปแบบระบบให้เป็นรูปเป็นร่างขึ้นตามแนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

**การพัฒนาระบบ** หมายถึง ขั้นตอนของการนำเอาระบบที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในสถานการณ์จริง เพื่อทำการประเมินผลว่า ระบบที่พัฒนาขึ้นนั้นมีข้อบกพร่องหรือสิ่งที่ควรปรับปรุงประการใด ซึ่งประกอบด้วย

1.1 การกำหนดความต้องการด้านบุคลากร หมายถึง การวางแผนรายละเอียดเกี่ยวกับงานและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาในเรื่อง ดังนี้

1.1.1 การวิเคราะห์งาน หมายถึง กระบวนการที่รวบรวมข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับคำบรรยายรายละเอียดของลักษณะงาน ที่ช่วยให้สามารถกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

**1.1.2 การวางแผนบุคลากร** หมายถึง การวิเคราะห์เกี่ยวกับกำลังคนที่มีอยู่กับความ ต้องการกำลังคนในอนาคต การคาดคะเนและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจสถานศึกษา เพื่อนำมาวางแผนกำหนดจำนวนอัตรากำลังของครูได้อย่างเหมาะสม

**1.2 การตอบสนองความต้องการด้านบุคลากร** หมายถึง การกำหนดความต้องการของบุคลากรเป็นกรอบอัตราไว้แล้วหาคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานดังนี้

**1.2.1 การสรรหา** หมายถึง กระบวนการจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่งตามที่องค์กรต้องการ เพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

**1.2.2 การคัดเลือก** หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความประพฤติและบุคลิกภาพของบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

**1.2.3 การปฐมนิเทศและการมอบหมายงาน** หมายถึง การให้ข้อมูลและแนวปฏิบัติที่บุคลากรใหม่ควรรู้ รวมถึงการมอบหมายงานให้ตามความเหมาะสมทั้งนี้ต้องคำนึงถึง ความรู้ความสามารถความประพฤติและประวัติประกอบการพิจารณาด้วย

**1.3 การพัฒนาและการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร** หมายถึง กระบวนการพัฒนาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาดังนี้

**1.3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน** หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทราบระดับความสามารถของบุคลากร เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

**1.3.2 การพัฒนาบุคลากร** หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมทั้งเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**1.3.3 การสร้างแรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร** หมายถึง การจัดการบริการและการสงเคราะห์ต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดแรงจูงใจ และกำลังใจที่ดีอันจะมีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

**2. สภาพปัจจุบัน** หมายถึง ลักษณะและวิธีการดำเนินการจัดการศึกษาในสภาพปัจจุบัน ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**3. สภาพที่พึงประสงค์** หมายถึง ลักษณะและวิธีการดำเนินการจัดการศึกษาในสภาพที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้น ในอนาคตที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น