

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปผลการศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ ซึ่งจะกล่าวถึงรายละเอียดในแต่ละประเด็นเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดยะลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานและประเภทต้นสังกัดของศูนย์ที่ถ่ายโอน
3. เพื่อประมวลข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มประชากร คือ ครูผู้ดูแลเด็กที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2559 จำนวน 261 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 155 คนแล้วใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย แล้วกำหนดสัดส่วนตามแต่ละประเภทต้นสังกัดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ โดยมีรายละเอียดดังนี้ ศูนย์ที่รับโอนจากกรมศาสนา ประชากรกลุ่มตัวอย่าง 52 คน ศูนย์ที่ได้รับการถ่ายโอนจากกรมพัฒนาชุมชน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง 74 คน และศูนย์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 29 คน

ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่หัวหน้าศูนย์หรือรักษาการหัวหน้าศูนย์ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 6 คน โดยมีเงื่อนไข คือ แบ่งตามประเภทการถ่ายโอนของศูนย์ทั้ง 3 รูปแบบ โดยแบ่งตามสัดส่วนที่เท่ากัน ซึ่งได้แก่ ศูนย์ที่ถ่ายโอนจากพัฒนาชุมชน 2 คน ศูนย์ที่ที่โอนจากกรมศาสนา 2 คน และศูนย์ที่อพยพ จัดตั้งเอง 2 คน ต้องเป็นผู้ที่กำลังดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์หรือรักษาการหัวหน้าศูนย์ และต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่น้อยกว่า 10 ปี

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก สรุปผลการศึกษามีได้ดังนี้

1.สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.4 ส่วนประสิทธิภาพการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมาคือเป็นที่มีประสิทธิภาพมากกว่า 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.9

ส่วนประเภทของศูนย์ที่ได้รับการถ่ายโอนพบว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ถ่ายโอนมาจากกรมพัฒนาชุมชนมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.7 และรองลงมาคือ กรมศาสนา คิดเป็นร้อยละ 33.5

2.ผลการวิเคราะห์สภาพและปัญหาการบริหารบุคลากร สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งสภาพและปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ยกเว้นสภาพการบริหารบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยสภาพการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการบำรุงรักษาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

2.1.1 สภาพการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาสภาพการบริหารงานเป็นรายข้อแล้วพบว่าอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ ยกเว้นข้อการสรรหาและคัดเลือก มีความโปร่งใส ยุติธรรม, มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดแผนเพิ่มอัตรากำลัง, การสรรหาบุคลากรตามแผนเพิ่มอัตรากำลังและการคัดเลือกมีคณะกรรมการจากหลากหลายตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อการสรรหาและคัดเลือก ผู้บริหารมีอำนาจมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อมีการรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดแผนเพิ่มอัตรากำลังมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

เมื่อพิจารณาปัญหาการบริหารงานเป็นรายข้อแล้วพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อการสรรหาและคัดเลือก ผู้บริหารมีอำนาจมาก, การคัดเลือกมีคณะกรรมการจากหลากหลายตำแหน่งและบุคลากรมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ในระดับมาก โดยข้อบุคลากรมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อจำนวนบุคลากรในศูนย์เพียงพอกับจำนวนเด็กมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

2.1.2 สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาด้านการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้งสภาพและปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นสภาพการบริหารข้อมีการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่, มีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน, มีการนิเทศติดตามการดำเนินงานในศูนย์ฯ และส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาปัญหาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยข้อจัดโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ทุกปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

2.1.3 สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาด้านการบำรุงรักษามูลนิธิบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้งสภาพและปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นสภาพการบริหารข้อมีโบนัสประจำปี, มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี, ให้รางวัลแก่บุคลากรดีเด่นและมอบ/อปท ให้บริการเงินทดรองให้ยืมเมื่อมีความจำเป็นอยู่ในระดับน้อย โดยสภาพการบริหารข้อสภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อมอบ/อปท ให้บริการเงินทดรองให้ยืมเมื่อจำเป็นมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

เมื่อพิจารณาปัญหาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ มีโบนัสประจำปี มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี และข้อการนิเทศงานมีความยอมรับและให้

ความร่วมมืออยู่ในระดับมาก โดยข้อมีโบนัสประจำปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้ออบต/อปท ให้บริการเงินอุดหนุนให้ยืมเมื่อมีจำเป็นมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

2.1.4 สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้งสภาพและปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นสภาพผู้บริหารกำหนดปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและผลการประเมินการปฏิบัติงานนำเสนอให้บุคลากรได้รับทราบอย่างเปิดเผยอยู่ในระดับมาก โดยสภาพการบริหารข้อผู้บริหารกำหนดปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อการประเมินผลเพื่อการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

เมื่อพิจารณาปัญหาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ ข้อผู้บริหารกำหนดปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและผลการประเมินการปฏิบัติงานนำเสนอให้บุคลากรได้รับทราบอย่างเปิดเผยอยู่ในระดับมาก โดยข้อผู้บริหารกำหนดปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการประเมินผลเพื่อการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

3.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา โดยจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน และประเภทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการถ่ายโอนสรุปผลดังนี้

3.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำแนกตามอายุ ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการวิเคราะห์เป็นรายคู่ปรากฏผลดังนี้

สภาพการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านสรรหาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากรโดยจำแนกตามอายุที่ต่างกัน

มีการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยสภาพการบริหารงานบุคคลทั้ง 2 ด้านของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านการสรรหาบุคลากรตามความเห็นผู้ที่มีอายุ มากกว่า 45 ปี เห็นว่ามีสภาพการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มอายุ 26-35 ปี และ กลุ่มอายุ 36-45 ปี ตามลำดับ ส่วนสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรตามความเห็นของผู้ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี เห็นว่ามีสภาพการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มอายุ 26-35 ปี

3.2 สภาพการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำแนกตามประสบการณ์ ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันหากวิเคราะห์เป็นรายด้านจะมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 2 ด้าน จึงทำการวิเคราะห์เป็นรายคู่ปรากฏผลดังนี้

สภาพการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านสหราชอาณาจักรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามประสบการณ์ที่ต่างกัน

มีการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสภาพการบริหารงานบุคคลทั้ง 2 ด้านของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้แก่ด้านการสหราชอาณาจักรตามความเห็นของผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีเห็นว่ามีสภาพการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มประสบการณ์ 6-10 ปี ตามลำดับ ส่วนสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเห็นของผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีสภาพการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มประสบการณ์ 6-10 ปี และกลุ่มประสบการณ์มากกว่า 10 ปี, กลุ่มประสบการณ์ 6-10 มีสภาพการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ

3.3 สภาพการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำแนกตามประเภทต้นสังกัดที่รับการถ่ายโอน ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 4 ด้าน จึงทำการวิเคราะห์เป็นรายคู่ปรากฏผลดังนี้

สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านสหราชอาณาจักร ด้านพัฒนาบุคลากร ด้านบำรุงรักษาบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามประเภทต้นสังกัดที่รับการถ่ายโอน ที่ต่างกันมีการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสภาพการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้านของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้แก่ด้านการสหราชอาณาจักรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ อปท จัดตั้งเองและกรมพัฒนาชุมชนมีสภาพปฏิบัติมากกว่ากรมศาสนา และด้านการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ อปท จัดตั้งเองมีสภาพปฏิบัติมากกว่าศูนย์พัฒนาชุมชน และกรมศาสนา พัฒนาชุมชนมีสภาพปฏิบัติมากกว่ากรมศาสนา ตามลำดับ และด้านบำรุงรักษาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ อปท จัดตั้งเองมีสภาพปฏิบัติมากกว่าศูนย์พัฒนาชุมชนและกรมศาสนา กรมพัฒนาชุมชนมีสภาพปฏิบัติมากกว่ากรมศาสนาตามลำดับ ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดกรมศาสนามีสภาพปฏิบัติมากกว่าสังกัดพัฒนาชุมชนตามลำดับ

4.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา โดยจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงานและประเภทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่รับการถ่ายโอนสรุปผลดังนี้

4.1 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำแนกตามอายุ ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำแนกตามตาม ประสิทธิภาพ ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันหากวิเคราะห์เป็นรายด้านจะมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 2 ด้าน จึงทำการวิเคราะห์เป็นรายคู่ปรากฏผลดังนี้

สภาพการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านสรรหาบุคลากรและด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามประสิทธิภาพที่ต่างกันมีการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัญหาการบริหารงานบุคคลทั้ง 2 ด้านของผู้บริหารศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กได้แก่ด้านการสรรหาบุคลากรตามความเห็นของผู้ที่มีประสิทธิภาพ 6-10 มีปัญหาการ ปฏิบัติมากกว่ากลุ่มประสิทธิภาพมากกว่า 10 ปีตามลำดับ ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเห็นของผู้ที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่า 5 ปีมีปัญหาการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มประสิทธิภาพ 6-10 และมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ

4.3 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำแนกตามประเภทต้นสังกัด ที่รับการถ่ายโอน ในภาพรวม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 อยู่ 3 ด้าน จึงทำการวิเคราะห์เป็นรายคู่ปรากฏผลดังนี้

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านสรรหาบุคลากร ด้านการ พัฒนาบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามประเภทต้นสังกัดที่รับการถ่าย โอน ที่ต่างกันมีการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดย สภาพการบริหารงานด้านการสรรหาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรมศาสนา มีปัญหาการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มพัฒนาชุมชนและจัดตั้งเอง ด้านการพัฒนาบุคลากรกรมศาสนา มีปัญหาการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มพัฒนาชุมชนและกลุ่มพัฒนาชุมชนมีปัญหาการปฏิบัติงานมากกว่าจัดตั้งเอง ส่วนด้าน การประเมินผลการปฏิบัติงานศูนย์ที่จัดตั้งเอง มีปัญหาการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มพัฒนาชุมชน ตามลำดับ

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา มีประเด็นหลักที่น่าสนใจและสามารถนำมา อภิปรายผลดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากผลการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.2 ช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.4 ช่วงอายุ มากกว่า 46 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.7 และน้อยสุดคือช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี ซึ่งอาจเนื่องมาจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเริ่ม ก่อตั้งมายังไม่นานและไม่ค่อยเปิดรับบุคลากรใหม่ๆ จึงทำให้มีผู้ที่มีอายุมากและกลุ่มอายุน้อยกว่า

25 ปี มีสัดส่วนน้อยกว่ากลุ่มอายุกลางคน ส่วนประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมาคือเป็นที่มีประสบการณ์มากกว่า 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.9 และน้อยสุด ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.0 ทั้งนี้เนื่องจากโดยส่วนใหญ่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในช่วงเริ่มก่อตั้งศูนย์ใหม่ๆและไม่ค่อยลาออก และรับสมัครบุคลากรเพิ่ม จึงทำให้มีบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีจำนวนน้อยสุด ส่วนประเภทของศูนย์ที่ได้รับการถ่ายโอนพบว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ถ่ายโอนมาจากกรมพัฒนาชุมชนมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.7 และรองลงมาคือ กรมศาสนา คิดเป็นร้อยละ 33.5 และน้อยสุดจัดตั้งเอง คิดเป็นร้อยละ 18.7 ทั้งนี้เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเมื่อถ่ายโอนไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการบริหารงานต่างๆจึงเป็นรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงทำให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งไม่จำเป็นต้องจัดตั้งเองใหม่จึงทำให้ประเภทจัดตั้งเองมีจำนวนที่น้อยกว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่รับการถ่ายโอน

2.สภาพเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สรุปผลดังนี้

2.1 สภาพโดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าการบริหารงานบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กในจังหวัดยะลาโดยภาพรวม มีการบริหารงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนการสรรหาบุคลากรมีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากด้านการสรรหาบุคลากร ไม่มีแผนเพิ่มอัตรากำลัง จึงไม่มีการสรรหาบุคลากรเพิ่มจึงมีสภาพอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาบุคลากรอยู่ในอันดับ 1 ด้านประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในอันดับ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในอันดับ 3 และด้านการบำรุงรักษามูลค่าบุคลากรอยู่ในอันดับสุดท้ายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาร์รีฟท์ สือนิ (2546 : 125) ได้วิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหาและกาพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการสรรหาบุคลากรมีสภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักวี พิทาคำ (2555 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ น่าจะมีเหตุผลมาจากศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังด้อยในหลายๆด้านเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการการศึกษาเช่น ด้านงบประมาณ ด้านการจัดการทั่วไป ด้านความพร้อมทางด้านบุคลากรสายบริหารและปฏิบัติงาน ตลอดจนผู้บริหารไม่ค่อยให้ความสำคัญด้านการศึกษาเท่าที่ควรซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับ รายงานการติดตามการจัด

การศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปี 2551 (2553 : 102) พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการบริหารทั่วไปนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของ อปท. ยังขาดความชัดเจนและขาดความต่อเนื่อง มักมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนผู้บริหาร รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญและไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ด้านการศึกษาเท่าที่ควร อปท. บางแห่งยังไม่ได้จัดโครงสร้างรองรับงานด้านการศึกษา ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลกองการศึกษาขาดแคลนครูและบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาน้อยกว่าบุคลากรในสถานศึกษา การสรรหาบุคลากรขาดความยุติธรรม มีการใช้ระบบอุปถัมภ์และการแทรกแซงทางการเมือง และปัญหาคัด นอขุนทด (2556 : 78) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ผู้บริหารควรพร้อมรับฟังและให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและรู้จักยอมรับสภาพที่ปรากฏไม่ว่าจะเป็นอย่างไร พร้อมหมั่นฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ส่วนด้านปัจจัยด้านบุคลากรในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหารควรเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจัดสรรอัตราค่าจ้างของ บุคลากรให้มีเพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

2.2 ด้านการสรรหาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายข้อซึ่งสอดคล้องกับ ภักวี พิทาคำ (2555 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย พบว่าด้านการสรรหาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและเป็นด้านเดียวที่พบว่ามีสภาพการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการสรรหาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้กำหนดกฎระเบียบแนวทางการจัดการอย่างชัดเจน ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติธิ์ จำเริญพานิช (2549 : 97) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคล พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสองอันดับแรกคือ ด้านการบรรจุแต่งตั้งและด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามลำดับและยังสอดคล้องกับ รอดมาน หลีเส็น (2556 : 99) ยกเว้นข้อการสรรหาและคัดเลือก มีความโปร่งใส ยุติธรรม, มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดแผนเพิ่มอัตราค่าจ้าง, การสรรหาบุคลากรตามแผนเพิ่มอัตราค่าจ้างและการคัดเลือกมีคณะกรรมการจาก

หลากหลายตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ รุจิราพร มาตย์ภูธร (2546 : 107) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากร ของข้าราชการ ในสำนักงานการประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่าการบริหารบุคลากรในด้านการจัดหาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางทั้งในภาพรวมและรายด้านและยังสอดคล้องกับ พงศธร ผาสิงห์ (บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุดรดิตถ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน พบว่าการบริหารงานบุคลากรในด้านการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ซึ่งอาจเนื่องมาจากในข้อการสรรหาและคัดเลือก มีความโปร่งใส ยุติธรรม, มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดแผนเพิ่มอัตรากำลัง, การสรรหาบุคลากรตามแผนเพิ่มอัตรากำลังและการคัดเลือกมีคณะกรรมการจากหลากหลายตำแหน่ง ครูผู้ดูแลยังไม่มีความรู้ในด้านนี้และรวมถึงผู้บริหารหรือต้นสังกัดไม่มีการสำรวจหรือรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรหรือทำแผนเพื่อบรรจุเพิ่มและไม่มีการรับสมัครเพิ่ม ตลอดจนการรับสมัครผู้ดูแลเด็กยังขาดความเป็นและความโปร่งใส

2.3 ด้านพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ น่าจะเหตุผลมาจากทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดงบประมาณเพื่อสนับสนุนบุคลากรเพื่อพัฒนาตนเอง เช่นด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่ ตลอดจนการศึกษาดูงานซึ่งบุคลากรต้องใช้งบประมาณส่วนตัวเพื่อออกค่าใช้จ่ายเองในการเข้าอบรมรวมทั้งการศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับ ชาริฟ สือนิ (2546 : 127) ได้วิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหาและกาพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางผลมาจากโรงเรียนขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก บุคลากรที่ต้องการพัฒนาตนเอง เช่นการเข้ารับการอบรม หรือศึกษาดูงานนอกสถานที่ ต้องออกค่าใช้จ่ายเอง ทำให้บุคลากรไม่ค่อยได้พัฒนาตนเองและขาดกำลังใจขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และยังสอดคล้องกับ รุจิราพร มาตย์ภูธร (2546 : 110) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากร ของข้าราชการ ในสำนักงานการประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่าการบริหารบุคลากรในด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้เพราะว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานบุคคลเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยกเว้นสภาพการบริหารข้อมีการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่, มีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน, มีการนิเทศ

ติดตามการดำเนินงานในศูนย์ฯและส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยเห็นว่าเนื่องมาจากการวางแผนพัฒนาบุคลากร การนิเทศ และการปฐมนิเทศ สามารถจัดการได้ดีกว่า เพราะว่าการดำเนินการไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณสูง สามารถใช้บุคลากรได้ แต่ด้านการอบรม การศึกษาต่อ และศึกษาดูงานจำเป็นต้องใช้งบประมาณที่มากกว่าจึงทำให้การบริหารงานน้อยกว่าเป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (2556 : 134) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลกในด้านการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

2.4 ด้านบำรุงรักษาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานยังไม่เป็นเอกภาพที่ยังไม่สามารถหาข้อตกลงแนวทางการจัดการหรือการแบ่งงาน หน้าที่ในการบริหารงาน ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารจัดการศูนย์พัฒนาในทุกด้านได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ชาร์รีฟ สือนิ (2546 : 128) ได้วิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหาและกาพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ กับ รุจิราพร มาตย์ภูธร (2546 : 110) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากร ของข้าราชการ ในสำนักงานการประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่าการบริหารบุคลากรในด้านการบำรุงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

2.5 ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่น

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากความไม่เป็นกลางหรือความยุติธรรมในการประเมินผลหรืออาจจะมึรูปแบบการประเมินที่ไม่เหมือนกันระหว่างต้นสังกัดเดิม หรือการประเมินที่ยังไม่เป็นแนวทางเดียวกันสอดคล้องกับ เบจวรรณ ศรีศรี (2556 : 104) ได้ศึกษาหัวข้อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตร พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นที่ได้กำหนดไว้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้ศูนย์มีระบบ ได้มาตรฐานและคุณภาพ ตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด ยกเว้นสภาพผู้บริหารกำหนดปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและผลการประเมินการปฏิบัติงานนำเสนอให้บุคลากรได้รับทราบอย่างเปิดเผยอยู่ในระดับมาก

3. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สรุปผลดังนี้

3.1 ปัญหาการบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าการบริหารงานบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กในจังหวัดยะลาในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประเมินผลการปฏิบัติงานมีปัญหาอยู่ในอันดับ 1 ด้านการสรรหาบุคลากรอยู่ในอันดับ 2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรอยู่ในอันดับ 3 และด้านการพัฒนาบุคลากรมีปัญหาน้อยสุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2551 : 79) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในภาคใต้ของไทย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้น่าจะมาจากศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังด้อยในการจัดการด้านการศึกษา เช่นด้านการบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ ตลอดจนด้านความพร้อมของผู้บริหารในการจัดการด้านการศึกษา หรือมาจากการจัดการหลังจากการถ่ายโอนยังมีปัญหาระหว่างต้นสังกัดเดิมซึ่งทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่สามารถบริหารจัดการอย่างเต็มรูปแบบโดยศูนย์เด็กเล็กที่อยู่ต้นสังกัดเดิมเลือกรูปแบบการจัดการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถจัดการทั้งหมดได้ ดังมาตรฐานการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553) ศูนย์เด็กเล็กที่รับถ่ายโอนสามารถที่จะเลือกรูปแบบดังต่อไปนี้รูปแบบที่ 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่รับโอนมอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการศูนย์ทั้งหมด รูปแบบที่ 2) องค์กรส่วนท้องถิ่นรับภาระเกี่ยวกับการจ้างครูพี่เลี้ยง วัสดุฝึก สื่อต่างๆ โรงเรียนให้สถานที่ จัดอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน และดูแลด้านวิชาการ รูปแบบที่ 3) ให้โรงเรียนรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่ ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบบางส่วน เช่นค่าจ้างครูพี่เลี้ยง หรือค่าวัสดุ/สื่อ เป็นต้น

3.2 ด้านการสรรหาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ปัญหาการบริหารงานเป็นรายข้อแล้วพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่มียกงบประมาณเพื่อเพิ่มอัตรากำลังที่จะคัดเลือกครูเข้ามาปฏิบัติงาน ตลอดจนการคัดเลือกยังมีการแทรกแซงทางการเมือง จึงทำให้เกิดปัญหาอยู่สอดคล้องกับคดีเยาะ บือราเฮง (2554 : 59)

ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาอำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคลากรในด้านการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ ปุณณพัฒน์ พันธุ์ยิ้ม (2551 : 44) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร โดยผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะกิจกรรมการบริหารงานบุคคลคือ การให้ได้มาซึ่งบุคคล ควรมีการร่วมมือระหว่างองค์การ เพื่อช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในองค์การ ยกเว้นข้อการสรรหา และคัดเลือก ผู้บริหารมีอำนาจมาก,การคัดเลือกมีคณะกรรมการจากหลากหลายตำแหน่งและบุคลากรมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ในระดับมาก

3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากจากการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรเพื่อการเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานแต่ก็ยังขาดแผนหรืองบประมาณที่ชัดเจนเพื่อการพัฒนาบุคลากร การอบรม ศึกษาดูงาน ไม่ต่อเนื่องจึงทำให้การพัฒนา ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร สอดคล้องกับ จารุวรรณ นรพรม (2557 : 117) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานในด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับคอดีเยาะ บือราเฮง (2554 : 61) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาอำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคลากรในด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการติดตามประเมินผลบุคลากรที่ได้ใช้ทุนในการในการรับการศึกษาต่ออย่างจริงจังและการบริหารยังไม่เป็นทิศทางเดียวกัน ยังสอดคล้องกับ พระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทมโม (2552) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้อบรมพัฒนา เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกรอบปฏิบัติของงานบุคคล อีกทั้งผู้บริหารยังปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือ

สำคัญในการพัฒนางานในทุกๆด้าน โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งศาสนาอิสลามให้ความสำคัญยิ่ง ดังที่ท่านศาสดามุหัมมัด ได้กล่าวว่า

((طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ)) (رواه ابن ماجة)

ความว่า “การแสวงหาความรู้เป็นสิ่งจำเป็นเหนือมุสลิมทุกคน”(บันทึกโดยอิบนุมายะฮะฮ์)

3.4 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน เนื่องมาจากผู้บริหารของศูนย์หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดการสร้างขวัญและกำลังใจ ขาดการประสานงานและร่วมมือกันกับศูนย์ ตลอดจนสวัสดิการต่างๆและสภาพแวดล้อมความปลอดภัยต่อบุคลากรครูผู้ดูแลเด็ก ตลอดจนการจัดกิจกรรมร่วมกันเท่าที่ควร สอดคล้องกับ ชาร์รีฟห์ สือนิ (2546 : 125) ได้วิจัยเรื่องสภาพปัจจุบัน ปัญหาและกาพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านบำรุงรักษาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางการ ยกเว้นข้อ มีโบนัสประจำปี มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี และข้อการนิเทศงานมีความยอมรับและให้ความร่วมมืออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้อง กับพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2551 : 66-67) ได้วิจัยเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในภาคใต้ของไทย ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานในด้านการประเมินผลการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการและอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากความไม่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้น บางแห่งไม่ได้รับเงินโบนัสซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารเทศบาล ดังนั้นผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรจะต้องมีความเป็นผู้นำในรูปแบบของท่านรอสูล โดยเฉพาะการเอาใจใส่ดูแล ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้การบริหารงานเป็นที่ยอมรับและเกิดการร่วมมือต่อไป โดยเฉพาะต้องอาศัยหลักความยุติธรรม ดังอัลลอฮ์ ตรัสในอัลกุรอานว่า

﴿ اَعْدِلُوا هُوَ اقْرَبُ لِلتَّقْوَى وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا

تَعْمَلُونَ ﴾ (بعض من الآية 8 : المائدة)

ความว่า “จงยุติธรรมเถิด มันเป็นที่ใกล้ความยำเกรงมากกว่า และ
พึงยำเกรงอัลลอฮฺเถิด” (ส่วนหนึ่งจากอายะฮ์ที่ 8 : อัลมาอิดะฮ์)

ดังนั้นจะให้ว่าหลักความยุติธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญในการร่วมอยู่ในสังคม โดยเฉพาะ
ในด้านของการบริหารงาน เมื่อการบริหารงานมีความยุติธรรมองค์กรก็จะอยู่รอด เพราะบุคลากรมี
ความสุขในงาน สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

3.5 ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคล
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาในภาพรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ผลอาจเนื่องมาจากการ
ประเมินผลยังไม่เป็นระบบและต่อเนื่อง การประเมินผลมีหลักเกณฑ์ที่ยังไม่เหมาะสม ตลอดจนการ
ประเมินยังไม่โปร่งใส ผลการประเมินไม่นำเสนอให้ครูผู้เล็งได้รับทราบอย่างเปิดเผย ซึ่งสอดคล้อง
กับ สอดคล้องกับคอดีเยะ บือราเฮง (2554 : 60) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
องค์กรบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาอำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี พบว่าปัญหาการบริหารงาน
บุคลากรในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางโดยบุคลากรของอบต.มีการถูก
ประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหารท้องถิ่นและคณะกรรมการประเมินผลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง
ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้เกิดปัญหาของการประเมินผลที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่
กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังไม่มีผลการประเมินไปแนะนำแก่ผู้ถูกประเมิน และสอดคล้องกับ พร
ชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2551 : 67) ได้วิจัยเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในภาคใต้ของ
ไทย ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
เนื่องจากการประเมินยังมีความลำเอียง ไม่เป็นระบบคุณธรรมเกณฑ์ยังไม่เป็นรูปธรรม การประเมิน
จากความพอใจของผู้ประเมินไม่ได้พิจารณาคุณภาพของงานตลอดจนผลการประเมินไม่เปิดเผยแก่
บุคลากร

4. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา โดยจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ และประเภทต้น
สังกัดที่รับการถ่ายโอน สรุปแลอภิปรายผลได้ดังนี้

4.1 จำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำแนกตามตามอายุ ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอยู่ 2 ด้าน คือด้านการสรรหาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งในด้านการสรรหาบุคลากรตามความเห็นผู้ที่มีอายุ มากกว่า 45 ปี เห็นว่ามีสภาพการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มอายุ 26-35 ปี และ กลุ่มอายุ 36-45 ปี ตามลำดับ ส่วนสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรตามความเห็นของผู้ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี เห็นว่ามีสภาพการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มอายุ 26-35 ปี ทั้งนี้เนื่องมาจากครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุต่างกันมีความเข้าใจต่อรูปแบบการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีความเข้าใจในบริหารที่ต่างกันจึงมีความเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับ นุชนาด แดงกระจำ (2554 : 82) วิจัยเรื่องบทบาทของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปัตตานี พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ส่งผลให้บทบาทของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปัตตานี ด้านบุคลากรแตกต่างกัน

4.2 จำแนกตามประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำแนกตามตามประสบการณ์ ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันหากวิเคราะห์เป็นรายด้านจะมีความแตกต่างกันอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ด้านการสรรหาบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งในด้านการสรรหาบุคลากรตามความเห็นผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี เห็นว่ามีสภาพการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มประสบการณ์ 6-10 ปี ส่วนสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเห็นของผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีสภาพการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มประสบการณ์ 6- 10 ปีและกลุ่มประสบการณ์มากกว่า 10 ปี, กลุ่มประสบการณ์ 6-10 มีสภาพการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ สอดคล้องกับ รอหมาน หลีเส้น (2556 : 97) ได้วิจัยเรื่องสภาพการดำเนินการของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ประจำมัสยิดจังหวัดสตูล พบว่าผลการเปรียบเทียบการดำเนินการของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ประจำมัสยิดจังหวัดสตูล โดยจำแนกครูพี่เลี้ยงและพี่เลี้ยงเด็กที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.3 จำแนกตามประเภทต้นสังกัดที่รับการถ่ายโอน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยจำแนกตามประเภทต้นสังกัดที่รับการถ่ายโอน ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสรร

หาบุคลากร ด้านพัฒนาบุคลากร ด้านบำรุงรักษาบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดย
จำแนกตามประเภทต้นสังกัดที่รับการถ่ายโอน ที่ต่างกันมีการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสภาพการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้านของผู้บริหารศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กได้แก่ด้านการสรรหาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ อปท จัดตั้งเองและกรมพัฒนาชุมชนมี
สภาพปฏิบัติมากกว่ากรมศาสนา และด้านการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ อปท จัดตั้งเองมี
สภาพปฏิบัติมากกว่าศูนย์พัฒนาชุมชน และกรมศาสนา พัฒนาชุมชนมีสภาพปฏิบัติมากกว่ากรม
ศาสนาตามลำดับ และด้านบำรุงรักษาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ อปท จัดตั้งเองมีสภาพปฏิบัติ
มากกว่าศูนย์พัฒนาชุมชนและกรมศาสนา กรมพัฒนาชุมชนมีสภาพปฏิบัติมากกว่ากรมศาสนา
ตามลำดับ ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดกรมศาสนามีสภาพปฏิบัติ
มากกว่าสังกัดพัฒนาชุมชนตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพการบริหารหรือรูปแบบการ
บริหารที่ต่างกัน สอดคล้องกับ นุชนาด แดงกระจ่าง (2554 : 81) วิจัยเรื่องบทบาทของผู้ดูแลเด็กใน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปัตตานี พบว่าคุณลักษณะของศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กซึ่งประกอบด้วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง ศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กที่ถ่ายโอนจากกรมการพัฒนาชุมชน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ถ่ายโอนจากกรมการศาสนา
ส่งผลให้บทบาทของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด
ปัตตานีแตกต่างกัน โดยเฉพาะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ถ่ายโอนจากกรมการศาสนา เมื่อทำการ
เปรียบเทียบรายคู่พบว่า มีบทบาทแตกต่างกันกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประเภทอื่น

5. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา โดยจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ และประเภทต้น
สังกัดที่รับการถ่ายโอน สรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1 จำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กจำแนกตามอายุ ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ
สมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งเนื่องมาจากการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่วนใหญ่ในเวลาที่ไม่ใกล้เคียงกันจึง
ส่งผลต่อความเห็นไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ มณีโชติ (2554 : 77) ได้ศึกษาเรื่องปัญหา
การบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบ
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่อายุ พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วน

ตำบลในจังหวัดสงขลาไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่จัดตั้งในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกันถึงแม้จะมีอายุที่แตกต่างกันยังสอดคล้องกับ ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2551 : 82) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีอายุมากและอายุน้อย ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ศรีไพล ลักษณะ (2554 : 109) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลาตามความเห็นของผู้ปกครอง พบว่าผู้ปกครองที่มีอายุต่างกันมีความเห็นต่อสภาพการจัดการศึกษาของเด็กก่อนวัยเรียน ไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะว่าผู้ปกครองที่นำบุตรหลานมาฝากไว้ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน มีความเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของเด็กก่อนวัยเรียนให้เด็กมีพัฒนาการที่สมวัยทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา

5.2 จำแนกตามประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันหากวิเคราะห์เป็นรายด้านจะมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 2 ด้าน ได้แก่ด้านการสรรหาบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งในด้านการสรรหาบุคลากร ผู้ที่มีประสบการณ์ 6-10 มีปัญหาการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มประสบการณ์มากกว่า 10 ปีตามลำดับ ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเห็นของผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปีมีปัญหาการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มประสบการณ์ 6-10 และมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากน้อยมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกล่าวคือ ผู้ที่มีประสบการณ์ยังมีความเข้าใจบริบทและหน้าที่ ตลอดจนความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ที่มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ จิราวุฒิ สิมารักษ์ (2553 : 122) ได้วิจัยเรื่องการดำเนินงานจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเลย พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความเห็นต่อการดำเนินงานแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้ที่มีประสบการณ์มากจะผ่านงานมากกว่า ทำให้สามารถเข้าใจในบริบท ความเป็นไปในการจัดการศึกษา จึงสามารถปฏิบัติงานตามกรอบการจัดการศึกษาได้อย่างเข้าใจและชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ สอดคล้องกับ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2551 : 71) วิจัยเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลภาคใต้ของไทย พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารงานแตกต่างกัน

5.3 จำแนกตามประเภทต้นสังกัดที่รับการถ่ายโอน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 ด้าน ได้แก่การสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งในด้านการสรรหาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สังกัดกรมศาสนา มีปัญหาการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มพัฒนาชุมชนและจัดตั้งเอง ด้านการพัฒนาบุคลากรกรมศาสนา มีปัญหาการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มพัฒนาชุมชนและกลุ่มพัฒนาชุมชนมีปัญหาการปฏิบัติงานมากกว่าจัดตั้งเอง ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานศูนย์ที่จัดตั้งเอง มีปัญหาการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มพัฒนาชุมชนตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานต้นสังกัดเดิมที่มีรูปแบบการบริหารงานที่แตกต่างๆ เมื่อหลังจากถ่ายโอนสังกัดไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงยังไม่เข้าใจรูปแบบหรือบริบทการบริหารหรืออาจเนื่องมาจากมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2553 มีรูปแบบการบริหารอยู่ 3 แบบด้วยกันได้ดังนี้ รูปแบบที่ 1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่รับโอนมอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการศูนย์ทั้งหมด รูปแบบที่ 2 องค์กรส่วนท้องถิ่นรับภาระเกี่ยวกับการจ้างครูพี่เลี้ยง วัสดุฝึก สื่อต่างๆ โรงเรียนให้สถานที่ จัดอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน และดูแลด้านวิชาการ รูปแบบที่ 3 ให้โรงเรียนรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่ ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบบางส่วน เช่นค่าจ้างครูพี่เลี้ยง หรือค่าวัสดุ/สื่อ เป็นต้น จึงทำให้มีบางศูนย์เลือกรูปแบบการบริหารที่ต่างกันจึงทำให้จึงเห็นปัญหาต่างกัน สอดคล้องกับ นุชนาถ แดงกระจ่าง (2554 : 81) วิจัยเรื่องบทบาทของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปัตตานี พบว่าคุณลักษณะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งประกอบด้วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ถ่ายโอนจากกรมการพัฒนาชุมชน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ถ่ายโอนจากกรมการศาสนา ส่งผลให้บทบาทของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปัตตานีแตกต่างกัน โดยเฉพาะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ถ่ายโอนจากกรมการศาสนา เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่พบว่า มีบทบาทแตกต่างกันกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประเภทอื่น

6. ผลสรุปจากข้อเสนอแนะจากข้อคำถามปลายเปิดโดยสรุปจากสภาพการปฏิบัติ น้อยสุดและจากปัญหามากที่สุด โดยมาสรุปรวมกับบทสัมภาษณ์ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

แนวทางการบริหารงานบุคคลที่ได้จากข้อคำถามปลายเปิดและแบบสัมภาษณ์นั้น ผู้ให้ข้อมูลได้เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บริหารศูนย์ จำเป็นต้องมีการพัฒนาในหลายๆ ประเด็นด้วยกัน โดยเฉพาะศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ประจำมัสยิดที่เลือกรูปแบบการบริหารที่ศูนย์บริหารเองโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณบางส่วน จะมีปัญหาที่ต้องแก้ไขอยู่หลายๆ เรื่องซึ่งจะต่างกับศูนย์พัฒนาเด็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการเองทั้งหมด จะมีความคล่องตัวและการบริหารงานดีกว่า ส่วนที่ต้องแก้ไข การบริหารงานควรมีความยุติธรรมโดยเฉพาะด้านการสรรหาบุคลากรและด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน เนื่องจากการบริหารงานที่เป็นธรรมส่งผลให้บุคลากรเคารพ จริ่งใจในการปฏิบัติ การกำหนดกฎเกณฑ์ต้องมีความเหมาะสมกับบริบทของแต่ละศูนย์ และมีความชัดเจน โดยเฉพาะบริบทชุมชนมุสลิม ควรมีการสรรหาบุคลากรเพิ่มเนื่องจากในหลายๆ ศูนย์บุคลากรไม่เพียงพอกับจำนวนเด็ก การพัฒนาบุคลากรต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น ชั่วโมงการฝึกอบรม การจัดทัศนศึกษา เนื่องจากบุคลากรบางคนระดับการศึกษายังไม่ตรงกับวุฒิ ดังนั้นการพัฒนาจึงมีความจำเป็นโดยบุคลากรที่จบการศึกษาไม่ตรงวุฒิ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง ซึ่งยังสอดคล้องกับหลักการอิสลาม รวมทั้งการประเมินผลเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา การสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากร เช่น ปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสม การให้โบนัส รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจน มีระบบ ตรวจสอบได้ ที่สำคัญการจัดสรรงบประมาณต้องเพียงพอต่อการบริหารงาน

7. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดังนี้

1. ผู้บริหารควรสำรวจข้อมูลบุคลากรเพื่อกำหนดแผนเพิ่มอัตรากำลังทุกๆ ปี
2. ผู้บริหารควรจัดโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่อย่างน้อยปีละครั้ง
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้บริหารเงินอุดหนุนให้เข้มเมื่อมีความจำเป็น
4. ควรมีการประเมินผลเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยเดือนละครั้ง
5. ควรจัดให้มีโบนัสประจำปี
6. ควรกำหนดปฏิทินการประเมินไว้อย่างชัดเจน

8.2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับถ่ายโอนจากกรมศาสนาในจังหวัดยะลา
2. ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดยะลา
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับขวัญ กำลังใจและความคาดหวังของครูผู้ดูแลเด็กต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดยะลา

Prince of Songkla University
Pattani Campus