

Prince of Songkhla University  
Pattani Campus

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

ที่ ศธ 0521.2.08/ว705



วิทยาลัยอิสลามศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
ถนนเจริญประดิษฐ์ ตำบลรูสะมิแล  
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

3 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทำการทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายกเทศบาล/นายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายหม่อมมัตมูฟตี คือราแม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร  
และการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต  
ปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.อับรอฮีม ณรงค์รักษาเขต  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลจากท่าน โดยการตอบแบบสอบถาม จึงใคร่ขอ  
ความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดให้ข้อมูลในครั้งนี้ เพื่อดำเนินการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ  
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อะห์มัด ยี่สุนทร)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน  
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 097-9991277

โทรสาร 0 7333 1305

ที่ ศธ 0521.2.08/ว705



วิทยาลัยอิสลามศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
ถนนเจริญประดิษฐ์ ตำบลรุดะมิแล  
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

3 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศบาล/นายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายหม่อมมัตมูฟตี คือราแม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร  
และการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต  
ปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.อับรอฮีม ณรงค์รักษาเขต  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลจากท่าน โดยการตอบแบบสอบถาม จึงใคร่ขอ  
ความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดให้ข้อมูลในครั้งนี้ เพื่อดำเนินการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ  
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อะห์มัด ยี่สุนทร)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน  
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 097-9991277

โทรสาร 0 7333 130



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..สำนักงานเลขานุการ.....วิทยาลัยอิสลามศึกษา..... ☎ 087.999.1277.....

ที่...มอ.751/ว616.....วันที่.....3 พฤษภาคม 2559.....

เรื่อง .....ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอุเซ็ง

ด้วยนายมุหัมมัดมุฟตี คือราแม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร และการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต อาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาเครื่องมือการวิจัยซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งได้แนบมาพร้อมนี้แล้ว เพื่อให้ท่านได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยสำหรับแบบสอบถามและความตรงเชิงเนื้อหาสำหรับแบบสัมภาษณ์ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อะห์มัด ยี่สุนทร)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..สำนักงานเลขาธิการ.....วิทยาลัยอิสลามศึกษา..... ☎ 087.999.1277

ที่ มอ.751/ว616..... วันที่ 3 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อะห์มัด ยี่สุนทร

ด้วยนายมุห์มัดมุฟตี คือราแม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร และการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต อาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาเครื่องมือการวิจัยซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งได้แนบมาพร้อมนี้แล้ว เพื่อให้ท่านได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยสำหรับแบบสอบถามและความตรงเชิงเนื้อหาสำหรับแบบสัมภาษณ์ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อะห์มัด ยี่สุนทร)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..สำนักงานเลขาธิการ.....วิทยาลัยอิสลามศึกษา..... ☎ 087.999.1277

ที่ มอ.751/ว616..... วันที่ 3 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....

เรียน ดร.ชัมชู สาอู

ด้วยนายหม่อมมัตมูฟตี คือราแม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร และการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต ปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต อาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม จึงใคร่ขอกความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาเครื่องมือการวิจัยซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งได้แนบมาพร้อมนี้แล้ว เพื่อให้ท่านได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยสำหรับแบบสอบถามและความตรงเชิงเนื้อหาสำหรับแบบสัมภาษณ์ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อะหมัด ยี่สุนทร)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและรายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

Prince of Songkla University  
Pattani Campus



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

### 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอุเซ็ง

ตำแหน่ง                      ประธานหลักสูตรวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม

สถานที่ทำงาน              วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

### 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อะห์มัด ยี่สุนทรง

ตำแหน่ง                      รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ

สถานที่ทำงาน              วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

### 3. ดร.ซัมซู สาอุ

ตำแหน่ง                      อาจารย์สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม

สถานที่ทำงาน              วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

## รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

1. นางสาวอาเอเสาะ คือราม  
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประจำมัสยิดนูรุดดีนอิสลาม (เป็นศูนย์ถ่ายโอนจากกรมศาสนา)  
หมู่ 2 ตำบลบาโงย อำเภอรามัน จังหวัดยะลา สังกัดอบต.บาโงย
2. นายอารีฟ ยูนิ  
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประจำมัสยิดอัลตักวา (เป็นศูนย์ถ่ายโอนจากกรมศาสนา)  
หมู่ 4 ตำบลสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา สังกัดเทศบาลสะเตงนอก
3. นางรอพีอะ ประคู่  
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบาลอ (จัดตั้งเอง)  
หมู่ 3 ตำบลบาลอ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา สังกัดเทศบาลตำบลบาลอ
4. นางสาวนุสยาตี แวกะจิ  
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฆอรรอราแม (จัดตั้งเอง)  
หมู่ 4 ตำบลปะแต อำเภอยะหา จังหวัดยะลา สังกัด อบต.ปะแต
5. นางซีตีรอฮานิง โดะสะนิ  
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปีเยะ (เป็นศูนย์ถ่ายโอนจากกรมพัฒนาชุมชน)  
หมู่ 6 ตำบลบือมั่ง อำเภอรามัน จังหวัดยะลา สังกัด อบต.บือมั่ง
6. นางสาวคอรียะะ หะยีปูเตะ  
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจาเราะชูชู (เป็นศูนย์ถ่ายโอนจากกรมพัฒนาชุมชน)  
หมู่ 4 ตำบลธารน้ำทิพย์ อำเภอเบตง จังหวัดยะลา สังกัดเทศบาลตำบลธารน้ำทิพย์

ภาคผนวก ค

แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

และผลการวิเคราะห์

Prince of Songkhla University  
Pattani Campus

**แบบประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา**  
**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตาม  
**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตาม  
 โครงสร้าง (Content validity) ด้วยวิธีการหา IOC จากแบบสอบถาม โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

1.หากพิจารณาเห็นว่า ข้อคำถามในเครื่องมือ สอดคล้อง/เหมาะสม กับประเด็นหลักของ  
 เนื้อหาตามโครงสร้าง โปรดให้คะแนนโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง +1

2.หากพิจารณาเห็นว่า ข้อคำถามในเครื่องมือ ไม่สอดคล้อง/ไม่เหมาะสม กับประเด็น  
 หลักของเนื้อหาตามโครงสร้าง โปรดให้คะแนนโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง -1

3.หากพิจารณาเห็นว่า ข้อคำถามในเครื่องมือ ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง/ไม่แน่ใจว่าเหมาะสม  
 กับประเด็นหลักของเนื้อหาตามโครงสร้าง โปรดให้คะแนนโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง 0

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
1) ด้านการสรรหาบุคคล					
1	การสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารมีอำนาจมาก				
2	การสรรหาและคัดเลือกมีความโปร่งใส ยุติธรรม				
3	มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดแผนเพิ่มอัตรากำลัง				
4	การสรรหาบุคลากรตามแผนเพิ่มอัตรากำลัง				
5	การคัดเลือกมีคณะกรรมการจากหลากหลายตำแหน่ง				
6	จำนวนบุคลากรในศูนย์เพียงพอกับจำนวนเด็ก				
7	บุคลากรมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด				
8	มีการประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครทั่วถึง				
2) ด้านการพัฒนาบุคลากร					
9	มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่				
10	มีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน				
11	มีการสนับสนุนบุคลากรในการเข้ารับการอบรม				
12	จัดโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ทุกปี				
13	มีการนิเทศติดตามการดำเนินงานในศูนย์ฯ				
14	ครูผู้ดูแลเด็กมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากร				

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
15	มีการจัดประกวดบุคลากรดีเด่น				
16	มีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร				
17	นำผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อใช้ในการพัฒนา				
18	ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
<b>3) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร</b>					
19	มีการให้โบนัสประจำปี				
20	การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีมีความโปร่งใสและยุติธรรม				
21	มีการให้รางวัลแก่บุคลากรดีเด่น				
22	มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน				
23	สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัย				
24	การนิเทศงานที่ยอมรับและให้ความร่วมมือ				
25	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน				
26	อบต/อปท มีการจัดกิจกรรมร่วมกันกับครูผู้ดูแลเด็ก				
27	มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน				
28	อบต/อปท ให้บริการเบิกเงินทดรองให้ยืมเมื่อมีเหตุจำเป็น				
29	ครูผู้ดูแลเด็กที่มีความประพฤติดีได้รับการยกย่องชมเชย เป็นบุคคลตัวอย่าง				
<b>4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>					
30	การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลและ โบนัสประจำปี โดยวิธีการประเมิน				
31	ผู้บริหารกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมและชัดเจน				

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
32	ผู้บริหารกำหนดปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน				
33	กำหนดวัตถุประสงค์การประเมินที่เหมาะสม				
34	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
35	การประเมินผลเพื่อการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีการศึกษา				
4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
36	ผลประเมินการปฏิบัติงานนำเสนอให้บุคลากรได้รับทราบอย่างเปิดเผย				
37	การประเมินมีความโปร่งใสและเป็นธรรม				

ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity)

คำ	ข้อ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. ด้านการสรรหาบุคคล 8 ข้อ	1	+1	+1	0	0.66	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
	7	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร 10 ข้อ	9	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	10	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	11	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	12	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	13	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	14	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
	15	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	16	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	17	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	18	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร 11 ข้อ	19	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	20	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	21	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	22	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	23	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	24	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
	25	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
	26	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้

บ้าน	ข้อ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ต่อ	27	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	28	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
	29	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 8	30	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	31	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	32	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	33	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	34	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	35	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	36	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	37	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

Prince of Songkhla University  
Pattani Campus



Prince of Songkla University  
Pattani Campus

ภาคผนวก ง  
แบบสอบถามการวิจัย

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในจังหวัดยะลา

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาและเพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาโดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ และประเภทของศูนย์ฯ ที่รับการถ่ายโอนและประมวลข้อคิดเห็นแนวทางการพัฒนา

2. แบบสอบถามนี้สอบถามความคิดเห็นตามทัศนะของหัวหน้าศูนย์ ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4 ด้าน จำนวน 37 ข้อ

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดยะลา ทั้ง 4 ด้าน

4. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ทุกตอน ตามสถานภาพที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

5. ข้อคำถามทุกข้อเป็นการประเมิน ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี โปรดตอบตามความเป็นจริง ซึ่งข้อมูลต่างๆที่ได้รับผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น งานวิจัยชิ้นนี้จะไม่ประสบผลสำเร็จหากปราศจากความร่วมมือจากท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

(นายหม่อมมัทมพดี คือราแม)

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ตรงหน้าข้อความตามข้อเท็จจริง

1. อายุ  1) น้อยกว่า 26 ปี  2) 26 – 35 ปี  
 3) 36 – 45 ปี  4) มากกว่า 45 ปี

2. ประสบการณ์  1) น้อยกว่า 5 ปี  
 2) 5 – 10 ปี  
 3) มากกว่า 10 ปี

3. ประเภทศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการถ่ายโอน

- 1) กรมพัฒนาชุมชน  
 2) กรมศาสนา  
 3) จัดตั้งเอง





ข้อ	ความคิดเห็น	สภาพการปฏิบัติ การบริหารงานบุคคล					ปัญหา การบริหารงานบุคคล				
		1	2	3	4	5	5	4	3	2	1
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)											
33	กำหนดวัตถุประสงค์การประเมินที่เหมาะสม										
34	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน										
35	การประเมินผลเพื่อการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี การศึกษา										
36	ผลประเมินการปฏิบัติงานนำเสนอให้บุคลากรได้รับ ทราบอย่างเปิดเผย										
37	การประเมินมีความโปร่งใสและเป็นธรรม										

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นในจังหวัดยะลา

คำชี้แจง โปรดเขียนข้อเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาตามกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้าน ที่  
เกิดขึ้นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของท่านตามประเด็นต่อไปนี้

1.การสรรหาบุคลากร

.....  
.....  
.....  
.....

2.การพัฒนาบุคลากร

.....  
.....  
.....  
.....

3.การบำรุงรักษาบุคลากร

.....  
.....  
.....  
.....

4.การประเมินผลการปฏิบัติงาน

.....  
.....  
.....  
.....

\*\*\*\*\*

ขอขอบคุณในความกรุณาของท่าน

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

ภาคผนวก จ  
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย ผลการสัมภาษณ์



### แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

#### เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในจังหวัดยะลา

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์นี้ เป็นแบบสัมภาษณ์สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนา  
เด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาโดยเก็บข้อมูลจากหัวหน้าศูนย์หรือ  
รักษาการหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา

2. เพื่อประมวลข้อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็ก  
เล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....

ตำแหน่ง ( ) หัวหน้าศูนย์ฯ

( ) รักษาการหัวหน้าศูนย์ฯ

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์ .....

สถานที่ .....

ชื่อผู้สัมภาษณ์ .....

เริ่มสัมภาษณ์ เวลา ..... น. สัมภาษณ์เสร็จ เวลา ..... น.

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ ..... นามสกุล ..... อายุ ..... ปี

ตำแหน่ง ..... จบการศึกษาระดับ ..... ประสบการณ์ ..... ปี

ตอนที่ 2 ข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ชื่อศูนย์ .....

ตั้งอยู่ที่ .....

สังกัดเทศบาลตำบล/องค์การบริหารส่วนตำบล .....

ถ่ายโอนจาก

( ) กรมพัฒนาชุมชน

( ) กรมศาสนา

( ) จัดตั้งเอง

ขนาดของศูนย์ฯ

( ) ขนาดใหญ่มีเด็ก 81 คนขึ้นไป

( ) ขนาดกลางมีเด็ก 41-80 คนขึ้นไป

( ) ขนาดเล็กมีเด็กน้อยกว่า 40 คนขึ้นไป

ครูผู้ดูแลเด็กมีจำนวน.....คน

### ตอนที่ 3 ประเด็นการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา จากหัวหน้าศูนย์หรือรักษาการหัวหน้าศูนย์

โดยผู้วิจัยนำประเด็นข้อคำถามในการวิจัยตามขั้นตอนที่ 2 (คือวิจัยแบบสำรวจ) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลมาก 3 อันดับแรกในแต่ละด้าน เพื่อให้หัวหน้าศูนย์หรือรักษาการหัวหน้าศูนย์ แสดงความคิดเห็นเพื่อประมวลข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาต่อไป โดยการให้การสัมภาษณ์

#### 1. ด้านการสรรหาบุคลากร

ด้านที่มีปัญหามากที่สุด 3 อันดับได้แก่ 1) การคัดเลือกมีคณะกรรมการจากหลากหลายตำแหน่ง 2) การสรรหาคัดเลือก ผู้บริหารมีอำนาจมาก 3) บุคลากรมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรและมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

#### 2. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ด้านที่มีปัญหามากที่สุด 3 อันดับได้แก่ 1) เชิญวิทยากรภายนอกให้ความรู้แก่ครูผู้ดูแลเด็ก 2) มีการจัดประกวดบุคลากรดีเด่นทุกปี 3) นำผลการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กเพื่อใช้ในการพัฒนา ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรและมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

#### 3. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ปัญหาด้านที่มีปัญหามากที่สุด 3 อันดับได้แก่ 1) โบนัสประจำปี 2) มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี 3) การนิเทศงานมีความยอมรับและให้ความร่วมมือ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรและมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

#### 4.ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านที่มีปัญหามากที่สุด 3 อันดับได้แก่ 1) ผู้บริหารกำหนดปฏิทินการประเมินไว้อย่างชัดเจน 2) ผลการประเมินการปฏิบัติงานนำเสนอให้บุคลากรได้รับทราบอย่างเปิดเผย 3) ผู้บริหารกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร และมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

### ผลการสัมภาษณ์

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2560

นายอารีฟ ยูนี

หัวหน้าศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ประจำมัสยิดอัลตักวา สังกัดเทศบาลตำบลสะเตงนอก

หมู่ 4 ตำบลสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

ผู้วิจัย : ผมขอแนะนำตัวก่อนนะครับ ผมนายมูหัมมัดมูฟตี คือรามะ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม ซึ่งกำลังทำวิจัยหัวข้อสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ก่อนหน้านี้ได้ลงพื้นที่เก็บข้อมูลจากครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์ฯต่างๆเป็นที่เรียบร้อยแล้ว วันนี้จะขออนุญาตสัมภาษณ์ในประเด็นต่างๆ จากข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติน้อยสุดและปัญหามากที่สุด 3 อันดับเพื่อหาแนวทางพัฒนาต่อไป แต่ก่อนอื่นอนุญาตทราบประวัติของศูนย์ฯหน่อยครับ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ประจำมัสยิดอัลตักวาเริ่มก่อตั้งเมื่อประมาณปี 2539 โดยโต๊ะอิหม่าม นายมาหามะ ยูนี และคณะกรรมการมัสยิด เพื่อเป็นศูนย์การศึกษาที่จะดูแลเด็กๆ ให้อยู่ในกรอบของหลักการอิสลาม จะอยู่ภายใต้การดูแลของกรมศาสนา แต่หลังจากปี 2545 โดยประมาณ ได้โอนย้ายไปอยู่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการบริหารงานก็ได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมพอสมควร

ผู้วิจัย ไม่ทราบว่าเรียนจบที่ไหนและทำงานกี่ปีแล้วครับ ?

ผู้ให้สัมภาษณ์ ผมจบปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีเอกอิสลามศึกษาเมื่อปี 2549

ผู้วิจัย ขอเข้าประเด็นเลยนะครับ ประเด็นแรกคือ ด้านการสรรหาบุคลากร ที่มีปัญหามากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การคัดเลือกมีคณะกรรมการจากหลากหลายตำแหน่ง การสรรหาคัดเลือกผู้บริหารมีอำนาจมากและบุคลากรมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด ในความคิดของอารีฟ อารีฟ มีความคิดเห็นอย่างไร และมีแนวทางการพัฒนาอย่างไรครับ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ตามความคิดของผมเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร จากประเด็นที่พูดถึงนั้นค่อนข้างที่จะสะท้อนให้เห็นถึงภาวะการจัดการของศูนย์ฯแต่ศูนย์อบรมเด็กตักวา เลือกรูปแบบที่ 2 ซึ่งการบริหารงานส่วนมากอยู่ที่ศูนย์แต่บางเรื่องเราต้องผ่านการอนุมัติเทศบาลเช่นกัน ซึ่งในเรื่องของข้อมูลต่างๆเราเกือบมีพร้อม โดยเฉพาะข้อมูลสถิติจำนวนเด็กประจำปีการศึกษานั้นเราต้องแจ้งไปยังเทศบาลประจำทุกปี เราสร้างแผนเพิ่มอัตรากำลังแต่เราไม่สามารถที่รับเพิ่มให้เพียงพอได้ เพราะต้องผ่านการอนุมัติจากเทศบาล เทศบาลเองก็รับทราบเพราะค่าจ้างบุคลากรเราได้รับค่าตำแหน่งโดยตรงยังต้นสังกัดของเรา ต้องผ่านการอนุมัติและประกาศจากเทศบาล แต่ตอนนี้ศูนย์เองได้จ้างผู้ช่วยครู

เพิ่มเพื่อมาช่วยดูแลเด็กๆ แต่เราต้องใส่ใจและเจียดงบที่เราได้รับแก่น้อยนิคถ้าเทียบกับโรงเรียนเอกชน ในส่วนของบุคลากรของเรานั้นถ้าพูดถึงในอดีต ส่วนถ้ามีตำแหน่งเราสามารถคัดเลือกเองได้เลยแต่ต้องเสนอเทศบาลเพื่ออนุมัติ แต่ทางศูนย์เป็นผู้คัดเลือกในการคัดเลือกเรามีคณะกรรมการหลายคน รวมถึงนายกเทศบาล แต่เกณฑ์การคัดเลือกของเรานั้นศูนย์เป็นผู้กำหนดเช่นเราจะเลือกผู้ที่จบศาสนาเป็นอันดับแรก จึงพูดได้ว่าเรามีครูที่ไม่ใช่ครูที่จบปฐมวัยโดยตรง แต่ปัจจุบันเราได้สนับสนุนให้ครูของเราเรียนต่อด้านปฐมวัยแล้วซึ่งตอนนี้เหลือไม่กี่คนที่ยังไม่จบ

ผู้วิจัย แล้วจากประเด็นที่พูดมามีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นไปได้ก็อยากให้ทางเทศบาลมีการจัดสรรตำแหน่งครูให้เพียงพอกับจำนวนเด็ก เนื่องจากเราไม่จบที่จะบริหารจัดการเพื่อจ้างบุคลากรเพิ่ม งบที่มีอยู่ก็ต้องใช้ในทางอื่นๆ ที่จำเป็นอีกหลายอย่าง

ผู้วิจัย ประเด็นที่สองด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีปัญหามากที่สุด 3 อันดับได้แก่ เชิญวิทยากรภายนอกให้ความรู้แก่ครูผู้ดูแลเด็ก มีการจัดประกวดบุคลากรดีเด่นทุกปี และนำผลการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กเพื่อใช้ในการพัฒนา ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรและมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์ ครับ ถ้าจะพูดถึงเรื่องพัฒนาบุคลากร เราพยายามจะสนับสนุนบุคลากรของเราทุกคน เพื่อให้บุคลากร มีศักยภาพในการจัดการเรียนสอน โดยเราจะพยายามหาสถานที่จัดฝึกอบรมที่ไม่ต้องใช้จ่ายหรือค่าใช้จ่ายที่สูงมากนัก แล้วจัดส่งบุคลากรของเราเข้าร่วมด้วย เพราะทางศูนย์เองงบมีน้อยและต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด บางที่เราส่งคนเดียวแล้วกลับมาถ่ายทอดให้ครูคนอื่น เท่าที่เราสามารถทำได้ เป็นไปได้ก็อยากให้มีการจัดสรรงบเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้ศูนย์ได้พัฒนามากกว่านี้ ปัจจุบันเราจะอยู่กันอย่างพี่น้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากกว่า

ผู้วิจัย แล้วมีการจัดประกวดครูดีเด่นอะไรบ้างไหม

ผู้ให้สัมภาษณ์ ยังไม่เคยมีการจัดประกวดครูดีเด่น อย่างที่บอกเราอยู่เหมือนครอบครัว เราจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ผู้วิจัย ประเด็นที่สาม ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านที่มีปัญหามากที่สุด 3 อันดับได้แก่ โบนัสประจำปี มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี การนิเทศงานมีความยอมรับและให้ความร่วมมือ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรและมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์ การบำรุงรักษาบุคลากรนั้นเราพยายามที่จัดให้แก่บุคลากรของเรา ในตอนนี้ที่เรากำลังทำอยู่คือทางศูนย์จะจ่ายค่าประกันสังคมให้เต็ม โดยที่ไม่หักจากครูเลย แต่ในด้านของการสวัสดิการอื่นๆ เช่น โบนัสประจำปี หรือการเลื่อนขึ้นเงินเดือน หรือการปรับฐานเงินเดือนตอนนี้เรายังไม่สามารถดำเนินการได้ เพราะเรายังขาดงบประมาณในส่วนนี้ อีกอย่างค่าใช้จ่ายสำหรับเงินเดือนของครูผู้ดูแลเด็กจะเบิกตรงกับเทศบาล เราไม่มีส่วนในการจัดการตรงนี้โดยเฉพาะตอนนี้

เงินเดือนก็ยังอยู่ฐานเงินเดือนเดิม ยังไม่ได้เพิ่มตามฐานเงินเดือนปริญญาปัจจุบันเป็นไปได้อีกยากให้เทศบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องผลักดันในเรื่องนี้ หรือประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนขั้นก็ได้เราพร้อม เพื่อจะรักษาบุคลากรของเราให้อยู่ได้นาน มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผู้วิจัย ประเด็นที่สี่ ด้านประเมินผลการปฏิบัติงานด้านที่มีปัญหามากที่สุด 3 อันดับได้แก่ ผู้บริหารกำหนดปฏิทินการประเมินไว้อย่างชัดเจน ผลการประเมินการปฏิบัติงานนำเสนอให้บุคลากรได้รับทราบอย่างเปิดเผยและ ผู้บริหารกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรและมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการเพื่อใช้ในการพัฒนาในด้านต่างๆ ควรมีประจำทุกๆปีหรือทุกๆเทอม ถ้าไม่มีการประเมิน การพัฒนาก็จะทำให้ช้า ครูก็จะไม่มีการพัฒนา การประเมินผลควรให้ชัดเจนว่าจะประเมินในช่วงไหน เวลาไหน และที่สำคัญควรมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและควรชี้แจงให้ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติและเตรียมตัวได้ถูกต้อง เพื่อเป็นผลดีแก่ผู้ถูกประเมิน แต่ที่สำคัญยิ่งผลการประเมินควรชี้แจงให้ครูได้รับทราบเพื่อ ครูได้แก้ไขข้อบกพร่องของตนเองได้

ผู้วิจัย น่าจะครบประเด็นและรายละเอียด ขอขอบคุณมากกานะครับที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่งานวิจัยและขออภัยขอตรงตอบแทนด้วยสิ่งดีงาม วัสตามูอาลัยกุม

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

ภาคผนวก จ  
นิพนธ์ต้นฉบับ (Manuscript)

สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน  
จังหวัดยะลา

States and Problems of Personnel Management of Child Development  
Center under Sub-District Administrative  
Organizations in Yala Province

มูหัมมัดมูฟตี ดือราแม\*, อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต\*\*

\* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม คณะวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

\*\* ดร.(การศึกษา), รองศาสตราจารย์, สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์และประเภทต้นสังกัดที่ถ่ายโอน 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้ดูแลเด็กจำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .859 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่า (F-test) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งทางด้าน การสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นสภาพการบริหารบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับมาก

2) สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาโดยจำแนกตามอายุ ประสบการณ์และประเภทต้นสังกัดที่รับถ่ายโอน มีสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นสภาพการบริหารบุคคลโดยจำแนกตามอายุ และปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์ฯโดยจำแนกตามประสบการณ์ไม่มีความแตกต่างกัน

3) ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการสรรหาบุคลากร ควรสำรวจและวางแผนเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอ ประกาศผลสอบ สามารถตรวจสอบได้ ด้านการพัฒนาบุคลากรควรมีการกำหนดแผนและงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน สนับสนุนให้ครูได้รับการยกระดับทักษะความรู้ใหม่ๆ การจัดโครงการทัศนศึกษาออกสถานที่ สนับสนุนการอบรมในสถานที่และนอกสถานที่ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรควรปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ควรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินเดือนประจำปี ควรจัดให้มีสวัสดิการ ครูผู้ดูแลเด็กที่มีความประพฤติดี ได้รับการยกย่องชมเชย ควรจัดให้มี



โบนัสประจำปี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินผลเพื่อการพัฒนาและเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรในแต่ละปี ควรกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินที่เหมาะสมชัดเจน การประเมินควรมีความโปร่งใสและเป็นธรรม ผลการประเมินการปฏิบัติงานนำเสนอให้บุคลากรได้รับทราบอย่างเปิดเผย

**คำสำคัญ:** ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### Abstract

This study was aimed at (1) investigating states and problems of personnel management of preschools under subdistrict administrative organizations in Yala province of Thailand, (2) comparing states and problems of personnel management of preschools under subdistrict administrative organizations in Yala province regarding to personal factors : age, work experience and original affiliation, and (3) providing suggestions for personnel management of preschools under subdistrict administrative organizations in Yala province of Thailand. The participants included 155 preschool teachers. Data were collected through a questionnaire ( $r = .85$ ). The obtained data were analyzed by using percentages, means, standard deviations, and F-test. Content analysis was also conducted.

### The findings indicated the following.

1. States and problems of personnel management of preschool under subdistrict administrative organizations in Yala were at a moderate level, as a whole. Specifically, recruitment, development, maintenance, and assessment were found at a moderate level, with the exception of conditions of recruitment which was found at a high level.

2. Conditions and problems of personnel management of preschools according to the participants with different ages, working experiences, and types of affiliations were, as a whole, significantly different ( $p = .05$ ). Specifically, states of personnel management among the participants with different ages and problems of personnel management among the participants with different working experiences were not found different, respectively.

(3) Suggestions included planned recruitment of sufficient personnel, recruitment announcement accountability, clear personnel development planning and budgeting, support for development of teachers' skills, organizing study visit programs, encouragement of teacher training, education-based salary adjustment, promotion, bonus payments, providing social welfare, job appraisal and annual bonus for well-behaved teachers, performance assessment for salary increase, appropriate and clear objectives of assessment, accountable and reliable assessment, and disclosure of performance assessment.

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อิสลามกับการศึกษาถือว่าเป็นสิ่งที่คู่กัน ดังนั้นผู้ปกครองมุสลิมทุกคนจึงให้ความสำคัญต่อการศึกษาลูก ซึ่งเป็นหน้าที่หนึ่งของผู้พ่อแม่ที่ได้รับอามานะห์จากอัลลอฮ์ ﷻ เพื่อให้ลูกของตนอยู่ในครรลองในอิสลาม ดังวจนะท่านนบี ﷺ จากอาบี สุรัยเราะห์ ﷺ ได้กล่าวว่า :ท่านนบี ﷺ ได้กล่าวไว้ในตอนหนึ่งว่า

((كل مولود يولد على الفطرة فأبواه يهودانه أو ينصرانه أو يمجسانه)) رواه البخاري

ความว่า “ทุกชีวิตที่เกิดมา เกิดมาบนครรลองที่อัลลอฮ์กำหนดไว้ แต่พ่อแม่ของเขาที่ทำให้เขาเป็นยะฮูด (ยิว) หรือนะศอรอ (คริสต์) หรือมะญซี (ลัทธิบูชาไฟ) (บันทึกโดยบุคอรี)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษารูปแบบหนึ่งที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดยะลาซึ่งให้การศึกษและเลี้ยงดูเด็กมุสลิม อยู่ในความรับผิดชอบและการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ 2542 และหลักการกระจายอำนาจ ตั้งแต่ปี พ.ศ 2545 เป็นต้นมา ซึ่งเดิมอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของส่วนราชการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกรมศาสนา กรมการพัฒนาชุมชน และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช) เมื่อเกิดการกระจายอำนาจก็ได้ถ่ายโอนไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในจังหวัดยะลาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่รับโอนจากกรมศาสนาจำนวน 27 ศูนย์ จากกรมพัฒนาชุมชน จำนวน 58 ศูนย์ จัดตั้งเอง 78 ศูนย์ ซึ่งปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุกๆด้าน เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งความสำเร็จในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพการบริหารงานคน เพราะคนจัดเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กร ที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

ข้อมูลการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พิชิต ฤทธิ์จรูญและคณะ 2550) ทำให้ทราบว่าจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีปัญหาในการจัดการศึกษาโดยรวมอยู่ ขาดคุณภาพในเรื่องวิธีการเรียนรู้ของเด็ก จิตวิทยาและพัฒนาการเด็ก เช่น ให้เด็กเรียนโดยท่องจำอย่างเดียว ไม่ส่งเสริมให้เด็กใช้การคิดตั้งแต่เล็กๆ และจากผลการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการบริหารงานบุคลากร พบว่า บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ขาดแคลนครู การสรรหาขาดความยุติธรรม และการพัฒนาครูและบุคลากรยัง

ไม่เพียงกับความต้องการและไม่ต่อเนื่อง(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2553) ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลการประเมินภายนอกของสมศ.รอบแรกสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดยะลาปี 2557 นั้น พบว่าปัญหาด้านงานบุคลากรไม่เป็นระบบ ครูมีจำนวนไม่เพียงพอกับจำนวนเด็ก ขาดความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด ครูขาดการพัฒนาทักษะ เช่นการเข้ารับการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ตลอดจนการจัดกิจกรรมร่วมกัน และยังขาดความร่วมมือกับในการประชุมเพื่อร่วมจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาของศูนย์ และไม่มีการประเมิน ผลการนิเทศ กำกับและติดตามโดยเฉพาะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับกับถ่ายโอนที่สอดคล้องกับผลการวิจัย เรื่องสภาพปัญหาด้านบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพานไม้แก่น อำเภอยะนะ พบว่า ผู้บริหารไม่ค่อยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเท่าที่ควร งบประมาณในการพัฒนาและสนับสนุนมีน้อย บุคลากรมีไม่เพียงพอ ขาดการประสานงาน ไม่ค่อยมีการตรวจเยี่ยมและประเมินผลการทำงานของบุคลากร ไม่มีหน่วยงานติดตามผลการดำเนินงานและให้คำแนะนำ แก่บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็กไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ผู้ดูแลเด็กไม่ค่อยได้รับการอบรมพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษาปฐมวัย (วันดี มณีรัตน์ 2555)

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มาจากหลากหลายต้นสังกัดมีรูปแบบและการบริหารที่แตกต่างกันโดยเฉพาะด้านบุคลากร ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ มีความพร้อมและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสามารถเป็นครูที่คอยส่งเสริมและดูแลเด็กๆ ให้มีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์สติปัญญา มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม ตลอดจนทางด้านวิชาการเพื่อให้เด็กมีพื้นฐานที่ดี พร้อมทั้งจะศึกษาต่อในระดับต่อไป จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง“สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา”เพื่อให้ทราบถึงสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาในด้านการบริหารบุคลากรสาระสำคัญและประเด็นต่างๆ สะท้อนมาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งจะทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถแก้ไขปัญหา สนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพร้อมบริหารจัดการให้ได้ประสิทธิภาพและคุณภาพต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเด็กต่อไป

### คำถามการวิจัย

- 1.สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดยะลาอยู่ในระดับใด
- 2.สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดยะลาตามทัศนคติบุคลากรได้แก่ครูผู้ดูแลเด็กจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน และประเภทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระดับการดำเนินการแตกต่างกันหรือไม่
- 3.แนวทางการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาเป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดยะลาตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดยะลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานและประเภทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3. เพื่อประมวลข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพ หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาที่กำลังเกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคล

2. ปัญหา หมายถึง อุปสรรคหรือข้อขัดข้องต่างๆที่ทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาไม่บรรลุวัตถุประสงค์

3. แนวทางพัฒนา หมายถึง ทิศทางที่ควรใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวหน้าขึ้นตามความเห็นของ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือรักษาการหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก

4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานศึกษาระดับปฐมวัย อยู่ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา

5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรบริหารส่วนตำบล และเทศบาลตำบล ในจังหวัดยะลา

6. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานด้านบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ใน 4 ด้าน ได้แก่ การสรรหาคูคน การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และประเมินผลการปฏิบัติงาน

7. การสรรหาคูคน หมายถึง การแสวงหาคูคนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน การคัดเลือกบุคคล การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ และการบรรจุแต่งตั้ง

8. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

9. การบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง การทำให้บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

10. การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก เพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องการเลื่อนค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้างและอื่น

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### 1.ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) และการวิจัยคุณภาพ (Qualitative Research) เกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา

### 2.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา จำนวน 261 คน กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างตามตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (อ่างโน,ธานินทร์ ศิลป์จารุ,2557: 49) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 155 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ หัวหน้าศูนย์ จำนวน 6 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

- 1.แบ่งตามประเภทการถ่ายโอนของศูนย์ทั้ง 3 รูปแบบ โดยแบ่งตามสัดส่วนที่เท่ากัน
- 2.เป็นผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์หรือรักษาการหัวหน้าศูนย์
- 3.ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่น้อยกว่า 10 ปี

### 3.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นครอบคลุมกรอบของการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามผ่านการทดลองใช้โดยการตรวจให้คะแนน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) (โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบัค(Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .85 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Checklist) โดยครูผู้ดูแลเด็กเป็นผู้กรอกข้อมูล

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ,2557 :75) คือ

- 5 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติงานและปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติงานและปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติงานและปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติงานและปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติงานและปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุดหรือไม่ดำเนินงานเลย

**ตอนที่ 3** สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลักษณะข้อคำถามปลายเปิด ให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมเรียบร้อยแล้วมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตามลักษณะข้อมูล เพื่อคำนวณหาค่าสถิติดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปประกอบความเรียง

2. สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

3. การเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา โดยจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ และประเภทของศูนย์ที่รับการถ่ายโอน โดยใช้การทดสอบค่า (f-test)

4. ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล นำมาวิเคราะห์เนื้อหา โดยการประมวลความคิดเห็นและแจกแจงความถี่สูงสุดในแต่ละด้านแล้วนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง

5. ข้อมูลบทสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอข้อมูลเป็นข้อมูลความแบบบรรยาย

#### สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ยกเว้นด้านการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) เรียงลำดับจากด้านที่มีสภาพการจัดการมากที่สุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ( $\bar{X} = 3.60$ ) รองลงมาคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.45$ ) ตามด้วยการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X} = 3.27$ ) และน้อยที่สุดคือด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ( $\bar{X} = 2.99$ ) ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ ) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน เรียงลำดับจากมากที่สุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.42$ ) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาบุคลากร ( $\bar{X} = 3.37$ ) และการบำรุงรักษาบุคลากร ( $\bar{X} = 3.16$ ) น้อยสุดการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X} = 2.98$ )

2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุ ประสบการณ์และประเภทต้นสังกัดที่ถ่ายโอนที่ต่างกัน พบว่า 1) ครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุต่างกันเห็นว่า การบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา มีความแตกต่างกัน ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน 2) ครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันเห็นว่า การบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ในภาพรวมไม่มีความแตกต่าง หากวิเคราะห์เป็นรายด้านจะมีความแตกต่างกันอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็ก

เล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา โดยจำแนกตามประสบการณ์ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน หากวิเคราะห์เป็นรายด้าน จะมีความแตกต่างอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและด้านการประเมินผล 3) ครูผู้ดูแลเด็กที่อยู่ในศูนย์ฯต้นสังกัดที่ถ่ายโอนที่ต่างกัน เห็นว่าสภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา โดยจำแนกตามประเภทต้นสังกัดที่ถ่ายโอน ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านมีความแตกต่างกัน

3.แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา 1) ด้านการสรรหาบุคลากร ควรสำรวจและวางแผนเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอกับจำนวนเด็ก การรับสมัคร ควรประกาศให้ทั่วถึง ควรรับผู้ที่มีความรู้ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ประกาศผลสอบ สามารถตรวจสอบได้ 2) ด้านการพัฒนาบุคลากรควรมีการกำหนดแผนและงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน สนับสนุนให้ครูได้รับการยกระดับทักษะความรู้ใหม่ๆ การจัดโครงการทัศนศึกษาออกสถานที่ สนับสนุนการอบรมในสถานที่และนอกสถานที่ 3) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรควรปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ควรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเงินเดือนประจำปี ควรจัดให้มีสวัสดิการ ครูผู้ดูแลเด็กที่มีความประพฤติดี ได้รับการยกย่อง ชมเชย ควรจัดให้มีโบนัสประจำปี 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินผลเพื่อการพัฒนาและเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรในแต่ละปี ควรกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินที่เหมาะสมชัดเจน การประเมินควรมีความโปร่งใสและเป็นธรรม รวมถึงผลการประเมินการปฏิบัติงานนำเสนอให้บุคลากรได้รับทราบอย่างเปิดเผย

#### อภิปรายผล

1) สภาพบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาโดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าการบริหารงานบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กในจังหวัดยะลา มีการบริหารงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนการสรรหาบุคลากรมีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากด้านการสรรหาบุคลากรไม่ค่อยมีการดำเนินการและสำรวจจำนวนบุคลากรในการวางแผน อัตรากำลัง จึงไม่มีการสรรหาบุคลากรเพิ่มจึงมีสภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาบุคลากรอยู่ในอันดับ 1 ด้านประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในอันดับ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในอันดับ 3 และด้านการบำรุงรักษาบุคลากรอยู่ในอันดับสุดท้ายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาร์รีฟท์ สือนิ (2546 : 125) ได้วิจัยเรื่องสภาพปัจจุบัน ปัญหาและกาพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการสรรหาบุคลากรมีสภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัควี พิฑาคำ (2555 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าการบริหารงานบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กในจังหวัดยะลาในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในอันดับ 1 ด้านการสรรหาบุคลากรอยู่ในอันดับ 2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรอยู่ในอันดับ 3 และด้านการพัฒนาบุคลากรมีปัญหาน้อยสุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2551 : 79) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในภาคใต้ของไทย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2) เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ และประเภทต้นสังกัดที่ถ่ายโอน

2.1 สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุและประสบการณ์ต่างกันแตกต่างกันและปัญหาไม่แตกต่างกันอันเนื่องมาจากสภาพการบริหารงานของส่วนปัญหาที่ไม่แตกต่างกันอันเนื่องมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาระดับปฐมวัยหรืออาจจะไม่มีความถนัดด้านการจัดการศึกษาจึงทำให้เกิดปัญหาให้การบริหารงาน หรืออาจเนื่องมาจากครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุและประสบการณ์มากมีความเข้าใจในบริบทและความเป็นไปในการบริหารงานบุคคลดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราวุฒิ สีมารักษ์ (2553 : 115) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานกรมส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเลย พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความเห็นต่อการดำเนินงานจัดการศึกษาแตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กที่อยู่ในต้นสังกัดการถ่ายโอนที่ต่างกันมีสภาพและปัญหาแตกต่างกันอาจเนื่องมาจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มาจากหลายต้นสังกัดและไม่ค่อยมีการประสานงานและติดต่อกับต้นสังกัดหรืออาจจะมีรูปแบบการบริหารงานที่ไม่เป็นแนวทางเดียวกันที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดูแลและบริหารจัดการทั้งหมดได้จึงทำให้มีสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีไพพล ลักษณะ (2553 : 111) ได้วิจัยเรื่อง สภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในองค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง เห็นว่าสถานที่ตั้งของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนโดยรวมแตกต่างกันโรงเรียนที่อยู่ในชนบทหรือชานเมืองมักมีความพร้อมในเรื่องของสถานที่และสภาพแวดล้อมแต่ในขณะที่ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนที่อยู่ในเขตเมืองมักมีความพร้อมในด้านหลักสูตรสื่อการเรียนการสอนและครูผู้สอน

#### ข้อเสนอแนะ

##### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรสำรวจข้อมูลบุคลากรเพื่อกำหนดแผนเพิ่มอัตรากำลังทุกๆปี
2. ผู้บริหารควรจัดโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่อย่างน้อยปีละครั้ง
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้บริหารเงินอุดหนุนให้เต็มเมื่อมีความจำเป็น
4. ควรมีการประเมินผลเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยเดือนละครั้ง
5. ควรจัดให้มีโบนัสประจำปี
6. ควรกำหนดปฏิทินการประเมินไว้อย่างชัดเจน

##### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับถ่ายโอนจากกรมศาสนาในจังหวัดยะลา
2. ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดยะลา
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับขวัญ กำลังใจและความคาดหวังของครูผู้ดูแลเด็กต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดยะลา



## กิตติกรรมประกาศ

ขอบคุณหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

## เอกสารอ้างอิง

- กอบแก้ว จันท์ดี และกมลวัลย์ อุตะเดช. (2544).การศึกษาศักยภาพของ อบต.ในการดำเนินงาน พัฒนาเด็ก . กรุงเทพฯ : กองพัฒนาเด็ก กรมการพัฒนาชุมชน.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553).มาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษา.
- กรมอนามัย. (2551).คู่มือการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงศูนย์อนามัยเด็กเล็ก. กรุงเทพมหานคร \_\_\_\_\_ . มปป. คู่มือแนวทางการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.กรุงเทพฯ:เจ้าพระยา ระบบการพิมพ์.
- จิราวุฒิ สีมาร์ภักษ์.2553.การดำเนินงานจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานกรมส่งเสริม การปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ชาร์รี่พท์ สื่อนิ.2546.สภาพปัจจุบัน ปัญหาและการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปิยะ ฉันทพัฒนานุกุล. (2548).แนวทางการบริหารและการจัดการองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บรรณกิจ.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ.2557.การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย spss และ amos.พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนสามัญบิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- รอมาน หลีเส็น.(2556).สภาพการดำเนินการของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ประจำมัสยิดจังหวัด สตูล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์.
- วันดี มณีนรัตน์.(2555).สภาพปัญหาด้านบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล สะพานไม้แก่น อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา.รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ ปกครองส่วนท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศรีไพล์ ลักษณะ.(2554).สภาพการจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในองค์การบริหารส่วน ตำบล อำเภอนา ทวีจังหวัดสงขลาตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง.วิทยานิพนธ์ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.