

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญ

อิสลามได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะมุสลิม เพราะการศึกษานั้นเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกุญแจของความเจริญทางวัฒนธรรมและอารยธรรม ความรู้ยังเป็นปัจจัยหนึ่งสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ในโลกนี้ ความรู้ที่สามารถทำให้มนุษย์รู้จักตนเอง รู้จักโลก และรู้จักผู้ทรงสร้าง ซึ่งไม่มีสิ่งใดในโลกนี้ที่มีความสำคัญมากกว่าการศึกษา เพราะการศึกษาคือจุดเริ่มต้นแห่งการพัฒนาทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นด้านวัตถุ หรือจิตวิญญาณ และจะเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการยอมรับในพระเจ้า สามารถกล่าวได้ว่า “ผู้ใดไม่ศึกษาหาความรู้ ผู้นั้นไม่มีทางรู้จักและยอมรับในพระเจ้าได้” ดังพระองค์อัลลอฮ์ ﷻ ทรงกล่าวว่า

﴿ إِنَّمَا نَخْنِئُ اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ ﴾ (بعض من الآية 28 : سورة الفاطر)

ความว่า : “แท้จริงบุคคลที่มีความยำเกรงต่ออัลลอฮ์จากบรรดาบ่าวของพระองค์ คือ บรรดาผู้ที่มีความรู้” (ส่วนหนึ่งจากอายะห์ 28 : อัล-อ์ฟาฎิร)

จากอายะฮ์ข้างต้นนักวิชาการอิสลามได้สรุปไว้ว่า คนที่ไม่รู้ถึงคุณลักษณะของอัลลอฮ์ ﷻ มากเพียงใด เขาก็ยังไม่มีความเกรงกลัวพระองค์มากชิ้นเท่านั้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากใครคนหนึ่งสำนึกถึงความยิ่งใหญ่ ความปรีชาสามารถ ความรอบรู้ การลงโทษและคุณลักษณะอื่นๆของอัลลอฮ์ ﷻ เขาก็จะไม่กล้าปฏิเสธและฝ่าฝืนพระองค์ ดังนั้นความรู้ในอายะฮ์นี้จึงไม่ได้หมายถึงความรู้ในเรื่องของศาสนาหรือสามัญ แต่เป็นความรู้ในเรื่องของการสามารถรู้จักอัลลอฮ์ ﷻ ที่สามารถเพิ่มการศรัทธาและการศรัทธาต่ออัลลอฮ์ ถึงแม้จะมีการศึกษาน้อยแต่สามารถศรัทธาต่ออัลลอฮ์ได้ ถือว่าเป็นคนมีความรู้ อัลลอฮ์ บินมัศอูดได้พูดถึงเรื่องเดียวกันนี้ไว้ว่า “ ความรู้ไม่ใช่เพราะมาจากการรายงานฮะดีษเป็นจำนวนมาก แต่เพราะมาจากความเกรงกลัวอัลลอฮ์อย่างมากๆ คือ ผู้มีความรู้” (เมาลานา ซัยยิด อิบดุลอะลา เมาคูดี, 2545 : 2170)

ดังนั้นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้มนุษย์นั้นได้รู้จักอัลลอฮ์ ﷻ และศรัทธามั่นนั้นก็ควรได้รับการชี้นำทางหรือจากการศึกษาจากผู้รู้ ซึ่งอิบนูซีนาได้ให้ความหมายการศึกษาอิสลาม หมายถึง สื่อเพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียนในด้านศาสนาและทางโลกให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยจะมุ่งเน้นการพัฒนาสมองและกิริยามารยาทจนสามารถใช้ชีวิตอย่างสมดุลกับความสามารถของตนเองและธรรมชาติของความเป็นมนุษย์.

การจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยถือเป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งเพื่อที่จะปูพื้นฐานสำคัญสำหรับเด็กๆ เป็นทางเลือกหนึ่งสำหรับผู้ปกครองเพื่อช่วยดูแลอบรม เลี้ยงดู เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการและการเลี้ยงดูที่ดี ตามครรลองแห่งอิสลาม ดังที่ท่านรอซูล ﷺ ได้กล่าวว่า

((أَكْرِمُوا أَوْلَادَكُمْ وَأَحْسِنُوا أَدْبَهُمْ)) (أخرجه ابن ماجه، 1997 : 3671)

ความว่า “จงให้เกียรติลูกๆของท่านและจงสั่งสอนมารยาทที่ดีงามให้แก่เขา” (บันทึกโดย อิบนูมาเยฮฺ, 1997: 3671)

ซึ่งในสังคมปัจจุบันพ่อแม่ต้องไปทำงานกันนอกบ้านที่ไม่สามารถจะดูแลและให้สั่งสอนแก่ลูกๆอย่างใกล้ชิดได้ จึงต้องอาศัยโรงเรียนอนุบาลหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อดูแลและให้การศึกษาและพัฒนาทักษะ รวมทั้งเตรียมความพร้อมทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัยให้เป็นอย่างดีถูกต้องตามหลักศาสนาและหลักวิชาการตลอดจนพัฒนาทักษะพัฒนาการ ให้เหมาะสมสมวัย เต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย ซึ่งการอบรม การเลี้ยงดู การสั่งสอนและการให้การศึกษาจะส่งผลกระทบต่อการเจริญเติบโตในอนาคตทุกๆด้าน และจะกระทบในการรับการศึกษาในระดับต่อไปอย่างเห็นได้ชัด ดังที่นักจิตวิทยาเสนอแนวคิดไว้ เช่น ซิกมันด์ฟรอยด์ (Sigmund Freud อ้างถึงใน เยาวพา เคชะคุปต์, 2542 : 13) กล่าวว่า “วัยเริ่มต้นของชีวิตมนุษย์คือ ระยะ 5 ปีแรก ประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้รับในตอนต้นของชีวิต จะมีอิทธิพลต่อชีวิตของคนเราตลอดจนถึงวาระสุดท้าย โดยเชื่อว่าการอบรมเลี้ยงดูในระยะปฐมวัยนั้น จะมีผลกระทบต่อพัฒนาบุคลิกภาพของเด็กในอนาคต

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษารูปแบบหนึ่งที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย อยู่ในความรับผิดชอบและการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ 2542 และหลักการกระจายอำนาจ ตั้งแต่ปี พ.ศ 2545 เป็นต้นมา ซึ่งเดิมอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของส่วนราชการ

ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกรมศาสนา กรมการพัฒนาชุมชน และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช) เมื่อเกิดการกระจายอำนาจก็ได้ถ่ายโอนไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในจังหวัดยะลาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่รับโอนจากกรมศาสนาจำนวน 27 ศูนย์ จากกรมพัฒนาชุมชนจำนวน 58 ศูนย์ จัดตั้งเอง 78 ศูนย์ ซึ่งปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุกๆด้าน เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งความสำเร็จในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพการบริหารงานคน เพราะคนจัดเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กร ที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

ข้อมูลจากรายงานผลการวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พิชิต ฤทธิ์จรูญและคณะ, 2554 : 289) พบว่าผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดวิสัยทัศน์ในด้านของการจัดการศึกษาและไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา, ในด้านการบริหารงานบุคลากร พบว่า บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ขาดแคลนครู การสรรหาขาดความยุติธรรม และการพัฒนาครูและบุคลากรยังไม่เพียงกับความต้องการและไม่ต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553 : 71) ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลการประเมินภายนอกของสมศ.รอบแรกสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดยะลาปี 2557 นั้น พบว่าปัญหาด้านงานบุคลากรไม่เป็นระบบ ครุมีจำนวนไม่เพียงพอกับจำนวนเด็ก ขาดความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด ครูขาดการพัฒนาทักษะ เช่นการเข้ารับการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ตลอดจนการจัดกิจกรรมร่วมกัน และยังขาดความร่วมมือกับในการประชุมเพื่อร่วมจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาของศูนย์ และไม่มีการประชุม ผลการนิเทศ กำกับและติดตาม โดยเฉพาะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับถ่ายโอนที่สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องสภาพปัญหาด้านบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพานไม้แก่น อำเภอจะนะ พบว่า ผู้บริหารไม่ค่อยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเท่าที่ควร งบประมาณในการพัฒนาและสนับสนุนมีน้อย บุคลากรมีไม่เพียงพอ ขาดการประสานงาน ไม่ค่อยมีการตรวจเยี่ยมและประเมินผลการทำงานของบุคลากร ไม่มีหน่วยงานติดตามผลการดำเนินงานและให้คำแนะนำ แก่บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็กไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ผู้ดูแลเด็กไม่ค่อยได้รับการอบรมพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษาปฐมวัย (วันดี มณีรัตน์, 2555)

จากข้อมูลข้างต้นของการบริหารงานบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นปัญหาอาจเนื่องมาจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการถ่ายโอนมาจากหลายๆ

หน่วยงาน และมีรูปแบบการบริหารงานของแต่ละศูนย์ที่ไม่เหมือนกัน เนื่องจากความไม่พร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองหรืออาจมาจากความไม่พร้อมของศูนย์ฯ ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิ์บริหารจัดการได้ทั้งหมดนั้น ได้แก่ศูนย์ฯที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง ส่วนที่ได้รับการถ่ายโอนมาจากหน่วยงานอื่นจะมีรูปแบบการบริหารจัดการ 3 รูปแบบด้วยกัน (มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2553) ดังนี้

รูปแบบที่ 1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่รับโอนมอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการศูนย์ทั้งหมด

รูปแบบที่ 2 องค์กรส่วนท้องถิ่นรับภาระเกี่ยวกับการจ้างครูพี่เลี้ยง วัสดุฝึก สื่อต่างๆ โรงเรียนให้สถานที่ จัดอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน และดูแลด้านวิชาการ

รูปแบบที่ 3 ให้โรงเรียนรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่ ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบบางส่วน เช่นค่าจ้างครูพี่เลี้ยง หรือค่าวัสดุ/สื่อ เป็นต้น

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าการบริหารงานที่หลากหลายรูปแบบย่อมมีปัญหาที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะด้านบุคลากร ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ มีความพร้อมและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถเป็นครูที่คอยส่งเสริมและดูแลเด็กๆ ให้มีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม ตลอดจนทางด้านวิชาการ เพื่อให้เด็กมีพื้นฐานที่ดี พร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับต่อไป จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง“สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดยะลา”เพื่อให้ทราบถึงสภาพและปัญหาในด้านการบริหารบุคลากร สาระสำคัญและประเด็นต่างๆที่สะท้อนมาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งจะทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถแก้ไขปัญหา สนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดยะลา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดยะลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานและประเภทต้นสังกัดของศูนย์ที่ถ่ายโอน
3. เพื่อประมวลข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา

คำถามการวิจัย

1. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดยะลาอยู่ในระดับใด
2. การบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดยะลาตามทัศนะบุคลากร ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน และประเภทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระดับสภาพและการบริหารงานแตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลในจังหวัดยะลา เป็นอย่างไร

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ซึ่งในจังหวัดยะลาประกอบด้วย 8 อำเภอ มี 8 เทศบาลตำบล 50 องค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งสิ้น 58 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่จะศึกษา 94 ศูนย์

2. เนื้อหาของการวิจัย

การบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การสรรหาบุคคล การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.ด้านประชากร

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดหลักเกณฑ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่จะศึกษาดังต่อไปนี้

3.1. ศึกษาเฉพาะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามการถ่ายโอน 3 ประเภท ได้แก่ กรมพัฒนาชุมชน กรมศาสนาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง

3.2. ศึกษาเฉพาะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่จัดการศึกษาในชุมชนมุสลิม ประชากรที่ใช้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดยะลา ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก ปีการศึกษา 2559 จำนวน 261 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก ที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน, ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2557 : 49) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 155 คน

4.ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษาได้ดังต่อไปนี้

4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

4.1.1 อายุ แบ่งออกเป็น 4 ช่วง ได้แก่

4.1.1.1 น้อยกว่า 26 ปี

4.1.1.2 26 – 35 ปี

4.1.1.3 36 – 45 ปี

4.1.1.4 มากกว่า 45 ปี

4.1.2 ประสบการณ์การทำงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

4.1.2.1 น้อยกว่า 6 ปี

4.1.2.2 6 – 10 ปี

4.1.2.3 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

4.1.3 ประเภทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามต้นสังกัดรับการถ่ายโอน และจัดตั้งเอง แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

4.1.3.1 รับการถ่ายโอนจากกรมศาสนา(ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ประจำมัสยิด)

4.1.3.2 รับการถ่ายโอนจากกรมพัฒนาชุมชน

4.1.3.3 จัดตั้งเอง

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและแนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดยะลา 4 ด้าน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา โดยได้ศึกษาตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2559 และศึกษาตามงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคลที่สอดคล้องกับสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงสภาพจริงที่ใช้ในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและความเป็นจริงในบริบทดังกล่าว จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอายุ ประสบการณ์ และประเภทต้นสังกัดที่รับการถ่ายโอนมีความสัมพันธ์กับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดยะลา

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

1. อายุ
2. ประสบการณ์
3. ประเภทของศูนย์ฯ

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาทั้ง 4 ด้าน

ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.สภาพ หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานของผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาที่กำลังเกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.ปัญหา หมายถึง อุปสรรคหรือข้อขัดข้องต่างๆที่ทำให้การบริหารงานบุคคลของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.แนวทางพัฒนา หมายถึง ทิศทางที่ควรใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวหน้าขึ้น ตามความเห็นของ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือรักษาการหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดยะลา

4.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานศึกษาระดับปฐมวัย อยู่ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา

5.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาล ตำบล ในจังหวัดยะลา

6.การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานด้านบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ใน 4 ด้าน ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และประเมินผลการปฏิบัติงาน

7.การสรรหาบุคลากร หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน การคัดเลือกบุคคล การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ และการบรรจุแต่งตั้ง

8.การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

9.การบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง การทำให้บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

10.การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก เพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่อง การเลื่อนค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้างและอื่น

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทราบระดับการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา
2. ทราบความแตกต่างระดับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาโดยจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ และประเภทของศูนย์
3. ได้แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดยะลา ทั้ง 4 ด้าน
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรบริหารส่วนตำบล ได้ใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลและยกระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
5. ผลการวิจัยเป็นองค์ความรู้และเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่ต้องการค้นคว้าหรือวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Prince of Songkhla University
Pattani Campus