

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน โดยมีเนื้อหาสาระรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา โดยจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงานและประเภทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดยะลา

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดยะลา จากการสัมภาษณ์หัวหน้าศูนย์

ส่วนที่ 1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอ

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย ได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆดังต่อไปนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

F แทน สถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 3 กลุ่ม โดยใช้ความแปรปรวนทางเดียว f-test (One-way ANOVA)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 155คนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่อายุ ประสบการณ์การทำงานและประเภทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ศึกษานำเสนอข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 3 ถึงตารางที่ 5

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 26 ปี	9	5.8
2. 26 – 35 ปี	70	45.2
3. 36 – 45 ปี	61	39.4
4. มากกว่า 45 ปี	15	9.7
รวม	155	100.0

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 อันดับที่ 3 ผู้ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และต่ำสุด คือ ช่วงอายุ น้อยกว่า 26 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	จำนวน	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 5 ปี	14	9.0
2. 5 – 10 ปี	76	49.0
3. มากกว่า 10 ปี	65	41.9
รวม	155	100.0

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างเกือบครึ่งหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 49.0 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในช่วง 5-10 ปี จำนวน 76 คน และรองลงมาคือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 และน้อยที่สุดคือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการถ่ายโอน

ประเภทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	ร้อยละ
1. กรมพัฒนาชุมชน	74	47.7
2. กรมศาสนา	52	33.5
3. จัดตั้งเอง	29	18.7
รวม	155	100.0

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ถ่ายโอนมาจากกรมพัฒนาชุมชนมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 74 ศูนย์ คิดเป็นร้อยละ 47.7 และรองลงมาคือ กรมศาสนา จำนวน 52 ศูนย์ คิดเป็นร้อยละ 33.5 และน้อยที่สุดคือศูนย์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง จำนวน 29 ศูนย์ คิดเป็นร้อยละ 18.7

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาในภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยสถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาในภาพรวมและในแต่ละด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการสรรหาบุคคล การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นในแต่ละด้านดังกล่าวได้แสดงไว้ในตารางที่ 5 ถึงตารางที่ 9 โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

3.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ในภาพรวมดังตารางที่

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวม

สภาพการบริหารงานบุคคลด้าน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
การสรรหาบุคคล	3.60	.662	มาก
การพัฒนาบุคลากร	3.27	.779	ปานกลาง
การบำรุงรักษาบุคลากร	2.99	.523	ปานกลาง
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.45	.585	ปานกลาง
รวม	3.33	.423	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ยกเว้นด้านการสรรหาบุคลากร ($\bar{X} = 3.60$) อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

3.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 7 ถึงตารางที่ 10 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการสรรหาบุคคล

ข้อ	สภาพด้านการสรรหาบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	การสรรหาและคัดเลือก ผู้บริหารมีอำนาจมาก	4.21	.729	มาก
2	การสรรหาและคัดเลือกมีความโปร่งใส ยุติธรรม	3.33	.913	ปานกลาง
3	มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดแผนเพิ่มอัตรากำลัง	3.03	1.02	ปานกลาง
4	การสรรหาบุคลากรตามแผนเพิ่มอัตรากำลัง	3.38	1.28	ปานกลาง
5	การคัดเลือกมีคณะกรรมการจากหลากหลายตำแหน่ง	3.39	.929	ปานกลาง

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	สภาพด้านการสรรหาบุคคล	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
6	จำนวนบุคลากรในศูนย์เพียงพอกับจำนวนเด็ก	4.17	4.08	มาก
7	บุคลากรมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.70	.807	มาก
8	มีการประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครทั่วถึง	3.61	.907	มาก
6	จำนวนบุคลากรในศูนย์เพียงพอกับจำนวนเด็ก	4.17	4.08	มาก
7	บุคลากรมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.70	.807	มาก
8	มีการประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครทั่วถึง	3.61	.907	มาก
รวม		3.60	.662	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาด้านการสรรหาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นข้อการสรรหาและคัดเลือกมีความโปร่งใส ยุติธรรม, มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดแผนเพิ่มอัตรากำลัง, การสรรหาบุคลากรตามแผนเพิ่มอัตรากำลังและการคัดเลือกมีคณะกรรมการจากหลากหลายตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$), ($\bar{X} = 3.03$), ($\bar{X} = 3.38$) และ ($\bar{X} = 3.39$)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	สภาพด้านการพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
9	มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่	3.92	.861	มาก
10	มีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน	3.57	.911	มาก
11	มีการสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม	3.10	1.07	ปานกลาง
12	จัดโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ทุกปี	2.30	.785	น้อย
13	มีการนิเทศติดตามการดำเนินงานในศูนย์ฯ	3.67	1.03	มาก
14	ครูผู้ดูแลเด็กมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาครู	2.90	.885	ปานกลาง
15	มีการจัดประกวดบุคลากรดีเด่นทุกปี	2.78	.875	ปานกลาง
16	เชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ครู	2.67	.981	ปานกลาง
17	นำผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อใช้ในการพัฒนา	3.32	.780	ปานกลาง

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	สภาพด้านการสรรหาบุคคล	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
18	ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.50	5.57	มาก
	รวม	3.27	.779	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาด้านการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นข้อมีการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่, มีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน, มีการนิเทศติดตามการดำเนินงานในศูนย์ฯ และส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$), ($\bar{X} = 3.57$), ($\bar{X} = 3.67$) และ ($\bar{X} = 4.50$) ตามลำดับ ส่วนข้อจัดโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ทุกปีอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.30$)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ข้อ	สภาพด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
19	มีโบนัสประจำปี	2.36	1.17	น้อย
20	มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี	2.55	1.89	น้อย
21	ให้รางวัลแก่บุคลากรดีเด่น	2.38	1.16	น้อย
22	มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.49	.767	ปานกลาง
23	สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัย	3.50	.921	ปานกลาง
24	การนิเทศงานมีความยอมรับและให้ความร่วมมือ	3.36	.903	ปานกลาง
25	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.30	.864	ปานกลาง
26	อบต/อปท จัดกิจกรรมร่วมกันกับครูผู้ดูแลเด็ก	3.48	.899	ปานกลาง
27	จัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูในเวลาปฏิบัติงาน	3.32	.953	ปานกลาง
28	อบต/อปท ให้บริการเงินทศรองให้ยืมเมื่อจำเป็น	1.78	.783	น้อย
29	ครูผู้ดูแลเด็กที่มีความประพฤติดีได้รับการยกย่องชมเชยเป็นบุคคลตัวอย่าง	3.41	.931	ปานกลาง
	รวม	2.99	.523	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาด้านการบำรุงรักษาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นข้อมีโบนัสประจำปี, มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี, ให้รางวัลแก่บุคลากรดีเด่นและอบต/อปท ให้บริการเงินทดรองให้ยืมเมื่อมีความจำเป็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.36$), ($\bar{X} = 2.35$), ($\bar{X} = 2.58$) และ ($\bar{X} = 1.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ	สภาพด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
30	การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้รางวัล โบนัส โดยวิธีการประเมิน	3.45	.876	ปานกลาง
31	ผู้บริหารกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมและชัดเจน	3.48	.840	ปานกลาง
32	ผู้บริหารกำหนดปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.65	.901	มาก
33	กำหนดวัตถุประสงค์การประเมินที่เหมาะสม	3.43	.822	ปานกลาง
34	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.36	.789	ปานกลาง
35	การประเมินผลเพื่อการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี	3.28	.888	ปานกลาง
36	ผลการประเมินการปฏิบัติงานนำเสนอให้บุคลากรได้รับทราบอย่างเปิดเผย	3.52	.800	มาก
37	การประเมินมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	3.43	.756	ปานกลาง
รวม		3.33	.423	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้น

ข้อ ผู้บริหารกำหนดปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและผลการประเมินการปฏิบัติงานนำเสนอให้บุคลากรได้รับทราบอย่างเปิดเผยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) และ ($\bar{X} = 3.52$) ตามลำดับ

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาในภาพรวมและในแต่ละด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการสรรหาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยสถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นในแต่ละด้านดังกล่าวได้แสดงไว้ในตารางที่ 11 ถึงตารางที่ 15 โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา โดยรวมและจำแนก ตามรายด้าน

ปัญหาภาพรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การสรรหาบุคลากร	3.37	.668	ปานกลาง
การพัฒนาบุคลากร	3.08	.674	ปานกลาง
การบำรุงรักษาบุคลากร	3.29	.578	ปานกลาง
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.42	.601	ปานกลาง
รวม	3.29	.493	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน โดยในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.42$) รองลงมาด้านการสรรหาบุคลากร ($\bar{X} = 3.37$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.16$) และด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.98$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

ผลการวิเคราะห์ด้านปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาด้านการสรรหาคณากรปรากฏผล ดังรายละเอียดในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการสรรหาคณากร

ข้อ	ปัญหาด้านการสรรหาคณากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	การสรรหาและคัดเลือก ผู้บริหารมีอำนาจมาก	3.70	.966	มาก
2	การสรรหาและคัดเลือกมีความโปร่งใส ยุติธรรม	3.21	.975	ปานกลาง
3	มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดแผนเพิ่มอัตรากำลัง	3.02	1.01	ปานกลาง
4	การสรรหาคณากรตามแผนเพิ่มอัตรากำลัง	3.29	.867	ปานกลาง
5	การคัดเลือกมีคณะกรรมการจากหลากหลายตำแหน่ง	3.63	.882	มาก
6	จำนวนคณากรในศูนย์เพียงพอกับจำนวนเด็ก	3.01	1.01	ปานกลาง
7	คณากรมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.70	1.05	มาก
8	มีการประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครทั่วถึง	3.40	.887	ปานกลาง
	รวม	3.37	.668	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาด้านการสรรหาคณากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นข้อการสรรหาและคัดเลือก ผู้บริหารมีอำนาจมาก, การคัดเลือกมีคณะกรรมการจากหลากหลายตำแหน่งและคณากรมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X} = 3.70$), ($\bar{X} = 3.63$) และ ($\bar{X} = 3.70$)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
9	มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่	3.20	1.04	ปานกลาง
10	มีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน	3.00	1.10	ปานกลาง
11	มีการสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม	3.18	1.08	ปานกลาง

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
12	จัดโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ทุกปี	3.59	.850	ปานกลาง
13	มีการนิเทศติดตามการดำเนินงานในศูนย์ฯ	3.29	.927	ปานกลาง
14	ครูผู้ดูแลเด็กมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาครู	2.97	.939	ปานกลาง
15	มีการจัดประกวดบุคลากรดีเด่นทุกปี	2.82	.919	ปานกลาง
16	เชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ครู	2.70	1.02	ปานกลาง
17	นำผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อใช้ในการพัฒนา	2.96	.999	ปานกลาง
18	ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.07	1.06	ปานกลาง
รวม		3.08	.674	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัญหการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาด้านการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัญหการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ข้อ	ปัญหาด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
19	มีโบนัสประจำปี	3.80	.840	มาก
20	มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	3.63	2.53	มาก
21	ให้รางวัลแก่บุคลากรดีเด่น	2.92	.861	ปานกลาง
22	มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.16	.874	ปานกลาง
23	สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัย	3.50	.921	ปานกลาง
24	การนิเทศงานมีความยอมรับและให้ความร่วมมือ	3.56	.837	มาก
25	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.29	.844	ปานกลาง
26	อบต/อปท จัดกิจกรรมร่วมกันกับครูผู้ดูแลเด็ก	3.20	.962	ปานกลาง
27	จัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูในเวลาปฏิบัติงาน	3.11	.837	ปานกลาง
28	อบต/อปท ให้บริการเงินทอนรองให้ยืมเมื่อมีจำเป็น	2.76	.919	ปานกลาง

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
29	ครูผู้ดูแลเด็กที่มีความประพฤติดีได้รับการยกย่อง ชมเชยเป็นบุคคลตัวอย่าง	3.28	.965	ปานกลาง
รวม		3.29	.578	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาด้านการบำรุงรักษาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกันยกเว้นข้อมิโบนัสประจำปีมีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) ($\bar{X} = 3.63$) และ ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ	ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
30	การเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้รางวัล โบนัส โดยวิธีการ ประเมิน	3.38	.855	ปานกลาง
31	ผู้บริหารกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสม และชัดเจน	3.47	.840	ปานกลาง
32	ผู้บริหารกำหนดปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้อย่างชัดเจน	3.65	.901	มาก
33	กำหนดวัตถุประสงค์การประเมินที่เหมาะสม	3.43	.821	ปานกลาง
34	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.36	.788	ปานกลาง
35	การประเมินผลเพื่อการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี	3.12	.895	ปานกลาง
36	ผลการประเมินการปฏิบัติงานนำเสนอให้บุคลากร ได้รับทราบอย่างเปิดเผย	3.51	.808	มาก
37	การประเมินมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	3.45	.748	ปานกลาง
รวม		3.42	.601	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นข้อผู้บริหารกำหนดปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและผลการประเมินการปฏิบัติงานนำเสนอให้บุคลากรได้รับทราบอย่างเปิดเผยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) และ ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบสภาพสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา โดยจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงานและประเภทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา โดยจำแนกตามอายุ

ด้าน ลำดับ	สภาพปฏิบัติ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1	การสรรหาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	6.52	2.17	5.38	.002**
		ภายในกลุ่ม	151	61.06	.40		
2	การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	5.57	1.85	3.18	.026*
		ภายในกลุ่ม	151	88.10	.58		
3	การบำรุงรักษา	ระหว่างกลุ่ม	3	.98	.32	1.20	.309
		ภายในกลุ่ม	151	41.19	.27		
4	การประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	3	.93	.31	.90	.441
		ภายในกลุ่ม	151	51.93	.34		
รวมทุกด้าน		ระหว่างกลุ่ม	3	1.85	.61	3.61	.015*
		ภายในกลุ่ม	151	25.82	.17		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 16 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์หาคู่ที่แตกต่างกัน โดยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe's Method) ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายคู่สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 26 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	มากกว่า 45 ปี
ต่ำกว่า 25ปี	3.30	-	.04	.03	.35
26 - 35 ปี	3.26		-	.07	.43*
36 - 45 ปี	3.33			-	.32
มากกว่า 46 ปี	3.65				-

จากการเปรียบเทียบตามตารางที่ 17 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ โดยสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กที่มีอายุมากกว่า 45 ปี เห็นว่ามีสภาพการปฏิบัติมากกว่า กลุ่มอายุ 26-35 ปี

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา จำแนกตามตามอายุทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันจึงทำการวิเคราะห์หาคู่ที่แตกต่างกันผลดังตารางที่ 18-19

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายกลุ่มสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาในด้านการสรรหาบุคลากร จำแนกตามอายุ 4

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 26 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		3.90	3.48	3.56	4.15
ต่ำกว่า 25ปี	3.90	-	.42	.33	.25
26 - 35 ปี	3.48		-	.08	.67*
36 - 45 ปี	3.56			-	.59*
มากกว่า 46 ปี	4.15				-

จากการเปรียบเทียบตามตารางที่ 18 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาในด้านการสรรหาบุคลากร จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่โดยสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กที่กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีเห็นว่ามีสภาพการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มอายุ 26-35 ปี และ กลุ่มอายุ 36-45 ปี

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายกลุ่มสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาในด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 26 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		3.22	3.12	3.34	3.76
ต่ำกว่า 25ปี	3.22		.09	.12	.54
26 - 35 ปี	3.12			.22	.64*
36 - 45 ปี	3.34				.42
มากกว่า 46 ปี	3.76				

จากการเปรียบเทียบตามตารางที่ 19 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการพัฒนาบุคลากร

จำแนกตามตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ โดยสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี เห็นว่ามีสภาพการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มอายุ 26-35 ปี

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา โดยจำแนกตามประสบการณ์

ด้าน ที่	สภาพปฏิบัติ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1	การสรรหาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.92	1.46	3.43	.035*
		ภายในกลุ่ม	152	64.67	.42		
2	การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.09	.54	.90	.408
		ภายในกลุ่ม	152	92.58	.60		
3	การบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	.57	.28	1.05	.351
		ภายในกลุ่ม	152	41.60	.27		
4	การประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2	7.43	3.17	12.43	.000***
		ภายในกลุ่ม	152	45.43	.29		
รวมทุกด้าน		ระหว่างกลุ่ม	2	.20	.10	.55	.573
		ภายในกลุ่ม	152	27.48	.18		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 20 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาจำแนกตามประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันหากวิเคราะห์เป็นรายด้าน จะมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 อยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงทำการวิเคราะห์คู่ที่แตกต่างกัน โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างภาพรวมสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน

ประสบการณ์	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.42	3.30	3.35
ต่ำกว่า 5 ปี	3.42	-	0.12	0.07
5-10 ปี	3.30		-	0.05
มากกว่า 10 ปี	3.35			-

จากการเปรียบเทียบตามตารางที่ 21 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ทั้ง 4 ด้าน โดยจำแนกตามประสบการณ์ ไม่มีความแตกต่างกัน

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา จำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกัน 2 ด้านจึงทำการวิเคราะห์คู่ที่แตกต่างกันผลดังตารางที่ 22-23

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายคู่สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กในด้านการสรรหา จำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.49	3.48	3.76
ต่ำกว่า 5 ปี	3.49	-	0.01	0.27
6-10 ปี	3.48		-	0.28*
มากกว่า 10 ปี	3.76			-

จากการเปรียบเทียบตามตารางที่ 22 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการสรรหาบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ โดยสภาพ

ปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี เห็นว่ามีสภาพการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มประสบการณ์ 6-10 ปี

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายคู่สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	4.00	4.00	0.48*	0.75*
6-10 ปี	3.52			0.27*
มากกว่า 10 ปี	3.25			

จากการเปรียบเทียบตามตารางที่ 23 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ โดยสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีสภาพการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มประสบการณ์ 6-10 ปี และกลุ่มประสบการณ์มากกว่า 10 ปี, กลุ่มประสบการณ์ 6-10 มีสภาพการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา โดยจำแนกตามประเภทต้นสังกัดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ด้านที่	สภาพปฏิบัติ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1	การสรรหาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	21.00	10.50	34.25	.000***
		ภายในกลุ่ม	152	46.59	.30		
2	การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	23.55	11.77	25.52	.000***
		ภายในกลุ่ม	152	70.12	.46		
3	การบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	20.10	10.05	69.19	.000***

ตาราง (ต่อ)

ด้าน ที่	สภาพปฏิบัติ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
4	การประเมินผล	ภายในกลุ่ม	152	22.08	.14		
		ระหว่างกลุ่ม	2	3.26	1.63	4.99	.008**
		ภายในกลุ่ม	152	49.60	.32		
รวมทุกด้าน		ระหว่างกลุ่ม	2	10.97	5.48	49.93	.000***
		ภายในกลุ่ม	152	16.70	.11		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 24 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาจำแนกตามประเภทของศูนย์ฯ ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ห้คู่ที่แตกต่างกัน โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method) ในภาพรวมและรายด้านดังผลปรากฏดังตารางที่ 25-29

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายคู่สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาจำแนกตามประเภทต้นสังกัดที่ถ่ายโอนในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

ประเภทศูนย์ฯ	\bar{X}	พัฒนาชุมชน	กรมศาสนา	จัดตั้งเอง
		3.39	3.00	3.75
พัฒนาชุมชน	3.39		0.39*	0.36*
กรมศาสนา	3.00			0.75*
จัดตั้งเอง	3.75			

จากการเปรียบเทียบตามตารางที่ 25 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแล

เด็กโดยจำแนกตามประเภทต้นสังกัดที่ถ่ายโอนในภาพรวมทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ อปท จัดตั้งเองมีสภาพปฏิบัติมากกว่าศูนย์พัฒนาชุมชน และกรมศาสนา พัฒนาชุมชนมีสภาพปฏิบัติมากกว่ากรมศาสนาตามลำดับ

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายคู่สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาจำแนกตามประเภทต้นสังกัดที่ถ่ายโอนในด้านการสรรหาบุคลากร

ประเภทศูนย์ฯ	\bar{X}	พัฒนาชุมชน	กรมศาสนา	จัดตั้งเอง
		3.78	3.10	4.04
พัฒนาชุมชน	3.78	-	0.68*	0.26
กรมศาสนา	3.10		-	0.94*
จัดตั้งเอง	4.04			-

จากการเปรียบเทียบตามตารางที่ 26 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ในด้านการสรรหาตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยจำแนกตามประเภทต้นสังกัดที่ถ่ายโอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ อปท จัดตั้งเองและพัฒนาชุมชนมีสภาพปฏิบัติมากกว่ากรมศาสนา

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายคู่สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาจำแนกตามประเภทต้นสังกัดที่ถ่ายโอนในด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเภทศูนย์ฯ	\bar{X}	พัฒนาชุมชน	กรมศาสนา	จัดตั้งเอง
		3.37	2.79	3.88
พัฒนาชุมชน	3.37	-	0.67*	0.51*
กรมศาสนา	2.79		-	1.09*
จัดตั้งเอง	3.88			-

จากการเปรียบเทียบตามตารางที่ 27 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยจำแนกตามประเภทต้นสังกัดที่ถ่ายโอนด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 กลุ่มได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ อปท จัดตั้งเองมีสภาพปฏิบัติมากกว่าศูนย์พัฒนาชุมชน และกรมศาสนา พัฒนาชุมชนมีสภาพปฏิบัติมากกว่ากรมศาสนาตามลำดับ

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายคู่สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาจำแนกตามประเภทต้นสังกัดที่ถ่ายโอนในด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ประเภทศูนย์ฯ	\bar{X}	พัฒนาชุมชน	กรมศาสนา	จัดตั้งเอง
		3.12	2.53	3.50
พัฒนาชุมชน	3.12	-	0.59*	0.38*
กรมศาสนา	2.53		-	0.97*
จัดตั้งเอง	3.50			-

จากการเปรียบเทียบตามตารางที่ 28 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยจำแนกตามประเภทต้นสังกัดที่ถ่ายโอนด้านการบำรุงรักษาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 กลุ่มได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ อปท จัดตั้งเองมีสภาพปฏิบัติมากกว่าศูนย์พัฒนาชุมชน และกรมศาสนา พัฒนาชุมชนมีสภาพปฏิบัติมากกว่ากรมศาสนาตามลำดับ

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายคู่สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาจำแนกตามประเภทต้นสังกัดที่ถ่ายโอนในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเภทศูนย์ฯ	\bar{X}	พัฒนาชุมชน	กรมศาสนา	จัดตั้งเอง
		3.30	3.60	3.58
พัฒนาชุมชน	3.30	-	0.30*	0.28
กรมศาสนา	3.60		-	0.02
จัดตั้งเอง	3.58			-

จากการเปรียบเทียบตามตารางที่ 29 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยจำแนกตามประเภทต้นสังกัดที่ถ่ายโอนในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดกรมศาสนามีสภาพปฏิบัติมากกว่าสังกัดพัฒนาชุมชน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา โดยจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงานและประเภทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา โดยจำแนกตามอายุ

ด้านลำดับ	ปัญหา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1	การสรรหาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.70	.56	1.27	.285
		ภายในกลุ่ม	151	67.18	.44		
2	การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.44	.48	1.05	.369
		ภายในกลุ่ม	151	68.66	.45		
3	การบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.53	.84	2.60	.054
		ภายในกลุ่ม	151	48.99	.32		
4	การประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	3	.72	.24	.66	.576
		ภายในกลุ่ม	151	54.98	.36		
รวมทุกด้าน		ระหว่างกลุ่ม	3	.65	.21	.89	.446
		ภายในกลุ่ม	151	36.88	.24		

จากตารางที่ 30 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม และรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา โดยจำแนกตามประสบการณ์

ด้าน ที่	ปัญหา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1	การสรรหาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	6.31	3.15	7.66	.001**
		ภายในกลุ่ม	152	62.58	.41		
2	การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	.27	.13	.30	.739
		ภายในกลุ่ม	152	69.82	.45		
3	การบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	.59	.29	.88	.415
		ภายในกลุ่ม	152	50.94	.33		
4	การประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2	7.00	3.50	10.92	.000***
		ภายในกลุ่ม	152	48.70	.32		
รวมทุกด้าน		ระหว่างกลุ่ม	2	1.14	.57	2.38	.095
		ภายในกลุ่ม	152	36.39	.23		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 31 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาจำแนกตามประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันหากวิเคราะห์เป็นรายด้าน จะมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 อยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและด้านการประเมินผล จึงทำการวิเคราะห์คู่ที่แตกต่างกัน โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายคู่ปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กในด้านการสรรหา โดยจำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	3.30	-	0.27	0.15
6-10 ปี	3.57		-	0.42*
มากกว่า 10 ปี	3.15			-

จากการเปรียบเทียบตามตารางที่ 32 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการสรรหาบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่โดยปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กกลุ่มประสบการณ์ 6-10 มีปัญหาการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มประสบการณ์มากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายคู่ปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	4.00		0.53*	0.76*
6-10 ปี	3.47			0.23
มากกว่า 10 ปี	3.24			

จากการเปรียบเทียบตามตารางที่ 33 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการประเมินผลจำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่โดยปัญหาการ

บริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กกลุ่มประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปีมีปัญหาการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มประสบการณ์ 6-10 และมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา โดยจำแนกตามประเภทต้นสังกัดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ด้าน ที่	สภาพปัญหา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1	การสรรหาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	8.55	4.27	10.77	.000***
		ภายในกลุ่ม	152	60.33	.39		
2	การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	16.81	8.40	23.98	.000***
		ภายในกลุ่ม	152	53.28	.35		
3	การบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.83	.91	2.81	.063
		ภายในกลุ่ม	152	49.69	.32		
4	ประเมินผลการ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.86	1.43	4.12	.018**
		ภายในกลุ่ม	152	52.84	.34		
รวมทุกด้าน		ระหว่างกลุ่ม	2	2.90	1.45	6.38	.002**
		ภายในกลุ่ม	152	34.62	.22		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 34 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดยะลาจำแนกตามประเภทของศูนย์ฯ ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการบำรุงรักษาบุคลากร จึงทำการวิเคราะห์คู่ที่แตกต่างกัน โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลปรากฏดังตารางที่ 34 – 36

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายคู่สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาจำแนกตามประเภทต้นสังกัดที่ถ่ายโอนในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

ประเภทศูนย์ฯ	\bar{X}	พัฒนาชุมชน	กรมศาสนา	จัดตั้งเอง
		3.25	3.57	3.19
พัฒนาชุมชน	3.25		0.32*	0.06
กรมศาสนา	3.57			0.38*
จัดตั้งเอง	3.19			

จากตารางที่ 35 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา จำแนกตามประเภทต้นสังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ โดยปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็ก กลุ่มกรมศาสนามีปัญหาการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มพัฒนาชุมชนและจัดตั้งเอง

ตารางที่ 36 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายคู่สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาจำแนกตามประเภทต้นสังกัดที่ถ่ายโอนในด้านการสรรหาบุคลากร

ประเภทศูนย์ฯ	\bar{X}	พัฒนาชุมชน	กรมศาสนา	จัดตั้งเอง
		3.17	3.81	3.40
พัฒนาชุมชน	3.17		0.64*	0.23
กรมศาสนา	3.81			0.41*
จัดตั้งเอง	3.40			

จากตารางที่ 36 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาในด้านการสรรหาบุคลากรโดยจำแนกตามประเภทต้นสังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ โดยปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กกลุ่มกรมศาสนา มีปัญหาการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มพัฒนาชุมชนและจัดตั้งเอง

ตารางที่ 37 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายคู่สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาจำแนกตามประเภทต้นสังกัดที่ถ่ายโอนในด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเภทศูนย์ฯ	\bar{X}	พัฒนาชุมชน	กรมศาสนา	จัดตั้งเอง
		3.22	3.51	2.64
พัฒนาชุมชน	3.22	-	0.29	0.58*
กรมศาสนา	3.51		-	0.87*
จัดตั้งเอง	2.64			-

จากตารางที่ 37 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาในด้านการพัฒนาบุคลากรโดยจำแนกตามประเภทต้นสังกัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ โดยปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กกลุ่มกรมศาสนา มีปัญหาการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มพัฒนาชุมชนและกลุ่มพัฒนาชุมชนมีปัญหาการปฏิบัติงานมากกว่าจัดตั้งเอง

ตารางที่ 38 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายคู่สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาจำแนกตามประเภทต้นสังกัดที่ถ่ายโอนในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเภทศูนย์ฯ	\bar{X}	พัฒนาชุมชน	กรมศาสนา	จัดตั้งเอง
		3.28	3.51	3.57
พัฒนาชุมชน	3.28	-	0.23	0.29*
กรมศาสนา	3.51		-	0.06
จัดตั้งเอง	3.57			-

จากตารางที่ 38 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลาในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามประเภทต้นสังกัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ โดยปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กกลุ่มกรมจัดตั้งเอง มีปัญหาการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มพัฒนาชุมชน

ส่วนที่ 5 การประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

การประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา จากแบบสอบถามปลายเปิด ตอนที่ 3 ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอโดยการประมวลความคิดเห็นและแจกแจงความถี่สูงสุดในแต่ละด้านแล้ว นำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง ซึ่งในแต่ละข้อจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนจำนวน 155 ฉบับ มีครู ผู้ดูแลเด็กได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 57.41 % ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ดังปรากฏรายละเอียดตามตาราง (ต่อไปนี้เป็น)

5.1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการสรรหาบุคลากรจำนวน 82 คน ดัง ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 39

ตารางที่ 39 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการสรรหาบุคลากร

ด้าน	ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล	ความถี่ N = 82
1	ด้านการสรรหาบุคลากร	
	1.จำนวนบุคลากรในศูนย์เพียงพอกับจำนวนเด็ก	21
	2.บุคลากรมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด	19
	3.มีการประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครทั่วถึง	16
	4.การสรรหาและคัดเลือกมีความโปร่งใส ยุติธรรม	15
	5.การสรรหาบุคลากรตามแผนเพิ่มอัตรากำลัง	8
	6.การสรรหาและคัดเลือก ผู้บริหารมีอำนาจมาก	2
	7.การคัดเลือกมีคณะกรรมการจากหลากหลายตำแหน่ง	1
	รวม	82

จากตารางที่ 39 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการสรรหาบุคลากรมากที่สุด 4

ลำดับแรก คือ ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอกับจำนวนเด็ก ลำดับที่สองคือควรเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด ลำดับที่สาม คือควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง ลำดับที่สี่ การคัดเลือกควรมีความโปร่งใสและยุติธรรม

5.2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการพัฒนาบุคลากรจำนวน 89 คน ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 40

ตารางที่ 40 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการพัฒนาบุคลากร

ด้าน	ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล	ความถี่ N = 89
2	ด้านการพัฒนาบุคลากร	
	1. มีการสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม	24
	2. จัดโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ทุกปี	22
	3. ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	15
	4. มีการนิเทศติดตามการดำเนินงาน	12
	5. เชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ครู	9
	6. มีการจัดประกวดบุคลากรดีเด่นทุกปี	4
	7. มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่	3
	รวม	89

จากตารางที่ 40 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการสรรหาบุคลากรมากที่สุด ในลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่หนึ่ง ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง ลำดับที่สอง ควรจัดโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ทุกปี ลำดับที่สาม ควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และลำดับที่สี่ควรมีการนิเทศและติดตามการดำเนินงาน

5.3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรจำนวน 63 คน ดัง
ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 41

ตารางที่ 41 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ด้าน	ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล	ความถี่ N = 63
3	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	
	1. มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	16
	2. ครูผู้ดูแลเด็กที่มีความประพฤติดีได้รับการยกย่อง ชมเชยเป็นบุคคล	11
	3. มีโบนัสประจำปี	10
	4. ให้รางวัลแก่บุคลากรดีเด่น	9
	5. สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัย	7
	6. อบรม/อปท ให้บริการเงินทอรองให้ยืมเมื่อจำเป็น	6
	7. อบรม/อปท จัดกิจกรรมร่วมกันกับครูผู้ดูแลเด็ก	4
	รวม	63

จากตารางที่ 41 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรมาก
ที่สุดในลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่หนึ่ง ควรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลำดับที่สอง คือ ครูผู้ดูแลเด็กที่
มีความประพฤติดี ได้รับการยกย่องชมเชย เป็นบุคคลตัวอย่าง ลำดับที่สาม ควรมีการให้โบนัส
ประจำปีและลำดับที่สี่ คือ ควรมีการให้รางวัลแก่บุคลากรดีเด่น

5.4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานจำนวน คน
ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 42

ตารางที่ 42 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้าน	ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล	ความถี่ N = 74
4	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	
	1.การประเมินมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	20
	2.การประเมินผลเพื่อการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี	20
	3.กำหนดวัตถุประสงค์การประเมินที่เหมาะสม	16
	4.ผลการประเมินการปฏิบัติงานนำเสนอให้บุคลากรได้รับทราบอย่างเปิดเผย	9
	5.ผู้บริหารกำหนดปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	5
	6.เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4
	รวม	74

จากตารางที่ 42 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุดในระดับแรก ได้แก่ ลำดับที่หนึ่ง การประเมินควรมีความโปร่งใสและเป็นธรรม ลำดับที่สอง ควรมีการประเมินผลเพื่อการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี ลำดับที่สาม ควรกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินที่เหมาะสม และลำดับที่สี่ ผลการประเมินการปฏิบัติงานนำเสนอให้บุคลากรได้รับทราบอย่างเปิดเผย

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดยะลา จากการสัมภาษณ์หัวหน้าศูนย์หรือรักษาการหัวหน้า

จากการสัมภาษณ์หัวหน้าศูนย์จาก 3 สังกัดที่ได้รับการถ่ายโอนได้แก่ หัวหน้าศูนย์ที่อบต/อปทจัดตั้งเอง หัวหน้าศูนย์จากต้นสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน และหัวหน้าศูนย์จากต้นสังกัดกรมศาสนา ซึ่งได้เสนอข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนา

เด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดยะลา จากข้อคำถามที่มีปัญหามากที่สุด 3 อันดับแรก ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.ด้านการสรรหาบุคลากร

ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกในด้านการสรรหาบุคลากร คือ การคัดเลือกมีคณะกรรมการจากหลากหลายตำแหน่ง การสรรหาคัดเลือก ผู้บริหารมีอำนาจมากและบุคลากรมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการสัมภาษณ์หัวหน้าศูนย์ฯเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจึงต้องดำเนินการอย่างมีหลักเกณฑ์และมีความยุติธรรมตลอดจนที่ละเอียดไม่ได้ เกณฑ์ต้องมีความเหมาะสมกับตำแหน่งภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบภายในศูนย์ฯ ดังหัวหน้าศูนย์ฯกล่าวว่า

“การเปิดรับสมัครควรประกาศให้ทั่วถึง การคัดเลือกต้องมีความเป็นธรรมไม่ใช่คัดเลือกจากผู้รู้จักใกล้ชิด ควรสอดคล้องกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ด้วย โดยเฉพาะตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการสอบควรมีคณะกรรมการภายนอก เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือและมีความเป็นธรรมมาเป็นกรรมการสอบด้วย จึงจะทำให้การสอบมีผลที่น่าพอใจ”

อย่างไรก็ตามการสรรหาและคัดเลือกก็ยังไม่เป็นแนวทางเดียวกัน เกณฑ์การรับสมัครและวิธีการรับสมัครยังไม่เป็นแนวทางเดียวกัน โดยเฉพาะศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ประจำมัสยิดซึ่งสังกัดเดิมอยู่กับกรมการศาสนา ดังหัวหน้าศูนย์อบรมเด็กคนหนึ่งกล่าวว่า

“ถ้ามีตำแหน่งเราสามารถคัดเลือกเองได้เลยแต่ต้องเสนอเทศบาลเพื่ออนุมัติ แต่ทางศูนย์เป็นผู้คัดเลือกแต่เรามีคณะกรรมการหลายคนรวมถึงนายกเทศบาล แต่เกณฑ์การคัดเลือกของเรานั้นทางศูนย์อบรมเด็กเป็นผู้กำหนดเช่นเราจะเลือกผู้ที่จบศาสนาเป็นอันดับแรกเพราะเราจะเน้น

ในเรื่องของพื้นฐานความสามารถด้านศาสนาเป็นหลัก ถึงแม้เรามีครูที่ไม่ใช่ครูที่จบปฐมวัยโดยตรง แต่เราจะพัฒนาส่งเสริมครูให้เรียนต่อในด้านการศึกษปฐมวัยต่อไป”

จะเห็นได้ว่าการสรรหาและการรับสมัครของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ยังมีความแตกต่างกันกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยตรง เพราะศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ประจำมัสยิดจะเน้นในเรื่องของผู้ที่จบด้านศาสนาเป็นหลักแล้ว สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาต่อภายหลัง ดังหัวหน้าศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์อีกคนกล่าวว่า

“การรับสมัครครูควรรับสมัครครูที่มีพื้นฐานของอิสลามเป็นหลัก กริยามารยาท ความเป็นอยู่ นิสัย ความประพฤติ หรืออาจจะรับผู้ที่จบปริญญาตรีด้านศาสนาเพื่อมีความสามารถปลูกฝังเด็กให้อยู่ในครรลองของอิสลามได้”

อย่างไรก็ดีแล้วแต่การสรรหาบุคลากรในแต่ละครั้งจำเป็นต้องมีสำรวจและทำแผนเพิ่มอัตรากำลังครูและต้องผ่านการอนุมัติจากองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลเพราะการจ่ายค่าตอบแทนแก่ครูจะขึ้นตรงต่อต้นสังกัดเป็นผู้ตั้งจ่าย แต่การอนุมัติจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆอย่าง และศักยภาพของแต่ละต้นสังกัด จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันนี้หลายๆศูนย์ มีครูไม่เพียงกับจำนวนเด็ก ดังหัวหน้าศูนย์กล่าวว่า

“หลังจากการถ่ายโอนเราก็ไม่เคยเพิ่มจำนวนบุคลากรเลยถึงแม้เด็กจะเพิ่มขึ้น ซึ่งสัดส่วนครูต่อเด็กสมัยนั้น 1: 20 แต่ระเบียบใหม่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สัดส่วนครูตอนนี้ 1:10 แล้ว แต่ก็ยังไม่มีการอนุมัติตำแหน่งเพิ่มเลย”

2.ด้านการพัฒนาบุคลากร

ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกในด้านการพัฒนาบุคลากร คือ เชิญวิทยากรภายนอกให้ความรู้แก่ครูผู้ดูแลเด็ก มีการจัดประกวดบุคลากรดีเด่นทุกปีและ นำผลการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กเพื่อใช้ในการพัฒนา

การจะเสริมพัฒนาการเด็กให้มีพัฒนาการในด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสติปัญญาตลอดจนเด็กมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยในการอยู่ในสังคม และถูกต้องนั้น ต้องขึ้นอยู่กับครู เพราะครูเป็นหัวใจหลักของการดูแลเด็กๆตลอดจนความสำเร็จของศูนย์ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถใหม่ๆ ตลอดจนความคิดสร้างสรรค์ เพื่อการจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดดังหัวหน้าศูนย์ฯกล่าวว่า

“การพัฒนาครูถือเป็นสิ่งสำคัญมาก เราไม่สามารถรับรู้ในสิ่งใหม่ๆ ได้นอกจากเราจะได้ประสบ พบเห็น และได้เรียนรู้จากผู้อื่น ดังนั้นจึงอยากให้ส่งเสริมครูให้ได้รับความรู้ใหม่ด้วยการเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษานอกสถานที่หรือจัดอบรมภายในก็ได้”

การพัฒนานุเคราะห์หรือครูผู้ดูแลเด็กจะให้ได้ผลนั้นต้องขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ส่วนบุคคลด้วยและต้องมีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังหัวหน้าศูนย์ฯกล่าวว่า

“ดิฉันว่าการฝึกอบรมควรมีอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เนื่องจากเราจะได้รับความรู้ที่ใหม่ๆ หรือได้รับแนวคิดและสามารถเพิ่มความคิดที่สร้างสรรค์ๆ และต่อยอดความรู้ที่มีอยู่เพื่อกลับมาจัดการเรียนการสอนกับเด็กๆ ให้ดีขึ้น”

จะเห็นได้ว่า การอบรมและศึกษาดูงานมีความเกี่ยวข้องและสำคัญต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งจะเห็นได้จากการสะท้อนถึงปัญหาที่ต้องดำเนินการอย่างน้อยให้มีการอบรมให้ครบจำนวนชั่วโมงตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์ฯอีกคนกล่าวว่า

“การฝึกอบรมควรมีไม่น้อยกว่า 2 ครั้งต่อปี เพราะตอนนี้เราอบรมน้อยมาก เราอยากให้มีความรู้ใหม่ๆ เพื่อจะได้มาปรับใช้และพัฒนาศูนย์ของเรา ไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียนการสอน ด้านการจัดการในศูนย์”

อย่างไรก็ตามการพัฒนาบุคลากรไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมในการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกสถานที่ การศึกษาดูงาน หรือตลอดจนบุคลากรใหม่ ควรจะต้องมีการประเมินผลและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรับรู้ถึงข้อบกพร่องของการดำเนินงานและผลที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรจะได้วางแผนพัฒนาบุคลากรต่อไปตั้งหัวหน้าศูนย์จากต้นสังกัดกรมศาสนา กล่าว

“ดิฉันว่าศูนย์เด็กก็เหมือนโรงเรียนอนุบาล ที่ต้องมีการพัฒนาและแข่งขัน ดังนั้นครูควรจะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อเกิดประโยชน์แก่ศูนย์ฯสูงสุด ดังนั้นเมื่อมีการพัฒนาและเพื่อการพัฒนาต่อไปควรต้องมีการประเมินผลและติดตามเพื่อจะได้พบปัญหาและแก้ไขในการพัฒนาต่อไป ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ด้วย”

3.ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกในด้านการบำรุงรักษาบุคลากร คือ โบนัสประจำปี มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี และการนิเทศงานมีความยอมรับและให้ความร่วมมือ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ดังนั้นเมื่อมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้เด็กมีทักษะ มีการพัฒนาในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา เด็กมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี มีความสามารถ ก็สมควรที่จะต้องหาแนวทางรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความความรู้ ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างขวัญและกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจ และการเสริมสร้างวินัย เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ความสามารถอย่างเต็มประสิทธิภาพ ล้วนต้องใช้งบประมาณ ตั้งหัวหน้าศูนย์อบรมเด็กๆกล่าวว่า

“การบำรุงรักษาบุคลากรนั้นทางศูนย์ฯพยายามที่จัดให้แก่บุคลากรของเรา ในตอนนี้ที่เรากำลังทำอยู่คือทางศูนย์ฯจะจ่ายค่าประกันสังคมให้เต็มจำนวน โดยที่ไม่หักจากครูเลย แต่

ในด้านของการให้โบนัสประจำปี หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตอนนี้เรายังไม่สามารถดำเนินการได้ เพราะเรายังขาดงบประมาณในส่วนนี้”

การพยายามสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นเครื่องมือหนึ่งเพื่อรักษาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้อยู่กับศูนย์ฯ ได้นาน และยังสามารถต่อยอด พัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นไปอีก ดังนั้นเงินเดือนเป็นปัจจัยหลักของการดำรงชีพ ดังนั้นองค์กรควรจะให้เหมาะสมกับระดับการศึกษาหรือตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ตลอดจนการขึ้นเงินเดือน โบนัส และจัดสวัสดิการพิเศษอื่นๆ ดังหัวหน้าศูนย์ฯ กล่าวไว้ว่า

“พวกเราทำงานที่นี้มา 10 กว่าปี รู้สึกพอใจที่นี้มาก เพราะที่นี้ผู้บริหารการบริหารจัดการได้ดี จะปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ตั้งแต่ระเบียบด้วยเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ผู้บริหารจัดให้”

การเลื่อนขั้นเงินเดือน การจัดสวัสดิการ ส่วนต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหารซึ่งเป็นผู้สั่งการ และอนุมัติ ในกิจกรรมต่างๆ ซึ่งหัวหน้าศูนย์ฯ บรมเด็กก่อนเกณฑ์กล่าวว่า

“ค่าใช้จ่ายสำหรับเงินเดือนของครูผู้ดูแลเด็กจะเบิกตรงกับเทศบาล เราไม่มีส่วนในการจัดการตรงนี้ โดยเฉพาะตอนนี้เงินเดือนก็ยังอยู่ฐานเงินเดือนเดิม ยังไม่ได้เพิ่มตามฐานเงินเดือน ปรึญญาปัจจุบันเป็นไปได้ก็อยากให้เทศบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องผลักดันในเรื่องนี้”

จะเห็นว่าการบริหารงานจะขึ้นอยู่กับต้นสังกัดที่สามารถผลักดันงบประมาณเพื่อจัดการสวัสดิการ ตลอดจนเงินเดือน หรือการปรับเงินเดือน ดังนั้นผู้บริหารควรจะให้ความเท่าเทียมกันในด้านสวัสดิการเพื่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะสมาชิกแต่ละคนต้องการความเสมอภาคตามฐานะและตำแหน่ง องค์กรปกครองท้องถิ่นควร จัดระบบงาน โดยยึดหลักปรัชญาการมีส่วนร่วม “ความเสมอภาคและหลักความสามารถ” เพื่อรักษาไว้ซึ่งครูผู้ดูแลเด็กที่มีความสามารถให้คงอยู่กับศูนย์ฯ เด็กต่อไป

4.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารกำหนดพฤติกรรมการประเมินไว้อย่างชัดเจน ผลการประเมินการปฏิบัติงานนำเสนอให้บุคลากรได้รับทราบอย่างเปิดเผยและผู้บริหารกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน

การประเมินผลการปฏิบัติงานนับเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อนำมาใช้เป็นข้อพิจารณาในเรื่องของการปรับเงินเดือน การพัฒนา ตลอดจนการให้บุคลากรพ้นจากงาน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องให้ความสำคัญ และปฏิบัติเป็นประจำและต่อเนื่องดังหัวหน้าศูนย์กล่าว

“ครูทุกคนจะมีความกระตือรือร้น เตรียมพร้อมเพื่อรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยที่นี้จะมีการประเมิน ไม่น้อยกว่า 2 ครั้งต่อปี เพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือโบนัสประจำปี”

การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ไม่ฝักใฝ่ใคร เพื่อการประเมินมีความน่าเชื่อถือและครูให้ความยอมรับ ถ้าทุกคนยอมจะทำให้ครูมีแรงผลักดันในการพัฒนาตนเอง เพื่อรับการประเมินครั้งต่อไปดังหัวหน้าศูนย์กล่าวว่า

“ฉันคิดว่าผู้ประเมินน่าจะเป็นบุคคลภายนอกน่าจะดี เพราะว่าถ้าไม่รู้จักกันการให้คะแนนในการประเมินก็น่าจะให้ตามความเป็นจริง ยุติธรรม แต่อย่างไรก็ตามผู้ประเมินก็ควรต้องเรียนรู้วิธีการประเมิน กฎเกณฑ์ ตลอดจนเข้าใจผู้ถูกประเมิน”

อย่างไรก็ตามการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องใช้เกณฑ์การประเมินที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัด และชี้แจงแก่ผู้ถูกประเมินรับทราบ เพื่อเป็นแนวทางการเตรียมตัวรับการประเมิน จะทำให้ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ดังหัวหน้าศูนย์กล่าวว่า

“ครูที่นี่จะให้การยอมรับผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากนักการศึกษาที่นี่จะชี้แจงเกณฑ์การประเมินให้ทุกคนรับทราบก่อนเสมอ และที่ขาดไม่ได้ต้องมีทักษะในการประเมิน ทักษะในการติดตามและการแจ้งผล พร้อมทั้งต้องไม่ลำเอียง”

สรุปได้ว่าแนวทางการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลานั้น จำเป็นต้องพัฒนาในหลายๆประเด็นด้วยกัน โดยเฉพาะศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ประจำมัสยิดที่เลือกรูปแบบการบริหารที่ศูนย์บริหารเอง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณบางส่วน จะมีปัญหาที่ต้องแก้ไขอยู่หลายๆเรื่องซึ่งจะต่างกับศูนย์พัฒนาเด็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการเองทั้งหมด จะมีความคล่องตัวและการบริหารงานดีกว่า ส่วนที่ต้องแก้ไข ควรมีความยุติธรรมในการบริหารงานในแต่ละด้านของการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการบริหารงานที่เป็นธรรมส่งผลให้บุคลากรเคารพ จริงใจในการปฏิบัติ การกำหนดกฎเกณฑ์ต้องมีความเหมาะสมกับบริบทของแต่ละศูนย์ และมีความชัดเจน โดยเฉพาะบริบทชุมชนมุสลิม การพัฒนาต้องต่อเนื่อง เช่น ชั่วโมงการฝึกอบรม การจัดทัศนศึกษา รวมทั้งการประเมินผลเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา การสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากร เช่น ปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสม การให้โบนัส รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจน มีระบบ ตรวจสอบได้ ที่สำคัญการจัดสรรงบประมาณต้องเพียงพอต่อการบริหารงาน.