

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย การศึกษาสภาพและแนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนากุศลกรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัษฎุมิ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนากุศลกรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัษฎุมิ จังหวัดสงขลา แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนากุศลกรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะการจัดกิจกรรมการพัฒนากุศลกรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนากุศลกรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัษฎุมิ จังหวัดสงขลา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนากุศลกรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัษฎุมิ จังหวัดสงขลา

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งงาน อายุ ระดับการศึกษา วิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการฝึกอบรม มาวิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพทั่วไป	(กลุ่มตัวอย่าง = 97)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	7	7.22
นักวิชาการศึกษา	7	7.22
ผู้ดูแลเด็ก	83	85.56
รวม	97	100
อายุ		
น้อยกว่า 20 ปี	0	0.00
20 - 24 ปี	4	4.12
25 - 29 ปี	25	25.77
30 - 34 ปี	30	30.93
35 ปี ขึ้นไป	38	39.18
รวม	97	100
ระดับการศึกษา		
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือ ม.6	14	14.43
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	17	17.53
ปริญญาตรี	55	56.70
ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู	3	3.09
ปริญญาโท	8	8.25
รวม	97	100
วิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา		
การศึกษาปฐมวัย	20	20.62
การบริหารการศึกษา	4	4.12
การจัดการทั่วไป	13	13.41
รัฐศาสตร์การปกครอง	9	9.28

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพทั่วไป	(กลุ่มตัวอย่าง = 97)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อื่นๆ การบัญชี	12	12.37
วิชาชีพครู	3	3.09
รัฐประศาสนศาสตร์	4	4.12
คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	6	6.19
การพัฒนาชุมชน	4	4.12
คหกรรม	2	2.06
การเกษตร	3	3.09
การตลาด	5	5.16
มัธยมศึกษา	12	12.37
รวม	97	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	14	14.43
2 - 5 ปี	25	25.78
6 - 9 ปี	13	13.40
10 ปี ขึ้นไป	45	46.39
รวม	97	100
ประสบการณ์ในการฝึกอบรมต่อปี		
ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม	5	5.15
1 - 2 ครั้ง	76	78.36
3 - 4 ครั้ง	11	11.34
5 ครั้ง ขึ้นไป	5	5.15
รวม	97	100

จากตาราง 1 พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 97 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้ดูแลเด็ก ร้อยละ 85.56 มีอายุ 35 ปีขึ้นไป ร้อยละ 39.18 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.70 วิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา คือ การศึกษาปฐมวัย ร้อยละ 20.62 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 46.39 และมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมต่อปีตั้งแต่ 1 - 2 ครั้ง ร้อยละ 78.36

ตอนที่ 2 สภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาศิลปะในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาศิลปะในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 4 กิจกรรม ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อและการทัศนศึกษาดูงาน

1) การฝึกอบรม

ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาศิลปะในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยวิธีการฝึกอบรม มาวิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตาราง 2 - 8 ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของสภาพการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ

สภาพการจัดกิจกรรม	N	(กลุ่มตัวอย่าง = 97)	
		จำนวน คนตอบ (คน)	ร้อยละ
- มี	97	91	93.81
- ไม่มี เนื่องจาก	97	6	6.19
1. งบประมาณมีไม่เพียงพอ	6	6	100.00
2. บุคลากรขาดความสนใจ	6	0	0.00
3. ผู้บริหารเห็นว่าการฝึกอบรมไม่มีความจำเป็น	6	3	50.00
4. บุคลากรไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ได้	6	0	0.00

จากตาราง 2 พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 97 คน บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 93.81 และมีผู้ที่ไม่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.19 โดยทุกคนที่ไม่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นว่าเนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอ รองลงมา คือ ผู้บริหารเห็นว่าการฝึกอบรมไม่มีความจำเป็น คิดเป็นร้อยละ 50.00

จากผลการสัมภาษณ์ บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้น และบุคลากรมีความสนใจที่จะเข้าร่วมในโครงการต่าง ๆ แต่ยังมีปัญหาในเรื่องของงบประมาณมีไม่เพียงพอ เพราะบุคลากรในหน่วยงานมีมาก ทำให้มีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมทุกคน บางหน่วยงานเห็นว่าไม่มีความจำเป็น เพราะคิดว่าบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมก็สามารถปฏิบัติงานดูแลเด็กในศูนย์ได้

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของสภาพวิธีดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม

สภาพการจัดกิจกรรม	N	(กลุ่มตัวอย่าง = 97)	
		จำนวน	ร้อยละ
		คนตอบ (คน)	
1. ให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความสมัครใจ	97	61	62.89
2. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น	97	97	100.00
	97	26	26.80
3. เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ	97	43	44.33
4. สนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ			

จากตาราง 3 พบว่า สภาพวิธีดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมที่ใช้มากที่สุด คือ การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา คือ การให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความสมัครใจ ร้อยละ 62.89 การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ร้อยละ 44.33 และวิธีการที่ใช้น้อยที่สุด คือ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ ร้อยละ 26.80

จากผลการสัมภาษณ์ ทุกคนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น เป็นวิธีที่ดีที่สุด เพราะเป็นวิธีที่ได้มีการปฏิบัติต่อเนื่องกันมา อยู่แล้วจนถึงปัจจุบัน และบุคลากรก็มีความพร้อมที่จะเข้ารับการฝึกอบรมทุกคน

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของสภาพการพิจารณาจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม

สภาพการจัดกิจกรรม	N	(กลุ่มตัวอย่าง = 97)	
		จำนวน	ร้อยละ
คนตอบ (คน)			
1. ความสนใจและความต้องการของบุคลากร	97	50	51.55
2. ความเหมาะสมของหน้าที่และตำแหน่งงาน	97	77	79.38
3. โครงการและเนื้อหาสาระที่เข้ารับการฝึกอบรม	97	85	87.63
4. ประสบการณ์ของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	97	33	34.02

จากตาราง 4 พบว่า การจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจะพิจารณาจากโครงการและเนื้อหาสาระที่เข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด ร้อยละ 87.63 รองลงมา คือ จากความเหมาะสมของหน้าที่และตำแหน่งงาน ร้อยละ 79.38 จากความสนใจและความต้องการของบุคลากร ร้อยละ 51.55 และพิจารณาจากประสบการณ์ของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ 34.02 ตามลำดับ

จากผลการสัมภาษณ์ สิ่งที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งในการพิจารณาให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมยังขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารด้วยว่าจะพิจารณาอนุญาตหรือไม่ ถ้าผู้บริหารพิจารณาอนุญาตก็สามารถเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ ได้

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของสภาพเรื่องที่จัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม

สภาพการจัดกิจกรรม	N	(กลุ่มตัวอย่าง = 97)	
		จำนวน	ร้อยละ
1. การดูแลเด็กปฐมวัย	97	82	84.54
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และประสบการณ์เด็กปฐมวัย	97	84	86.60
3. การพัฒนาศักยภาพเด็กปฐมวัย	97	74	76.29
4. การส่งเสริมสุขภาพปากและฟันเด็ก	97	92	94.85
5. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา	97	33	34.02

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องการส่งเสริมสุขภาพปากและฟันเด็กมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.85 รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และประสบการณ์เด็กปฐมวัย ร้อยละ 86.60 การดูแลเด็กปฐมวัย ร้อยละ 84.54 การพัฒนาศักยภาพเด็กปฐมวัย ร้อยละ 76.29 และ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ร้อยละ 34.02 ตามลำดับ

จากผลการสัมภาษณ์ การที่บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเรื่องการส่งเสริมสุขภาพปากและฟันเด็กมากที่สุด เนื่องจากได้รับการฝึกอบรมจากเจ้าหน้าที่อนามัยในเขตพื้นที่คอยให้คำปรึกษาและแนะนำวิธีการที่ถูกต้อง ซึ่งมีความสะดวก ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก เป็นการประหยัดงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของหน่วยงานอีกทางหนึ่ง และบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะทำการตรวจสุขภาพปากและฟันเด็กเป็นประจำทุกวันอยู่แล้ว หรืออย่างน้อยอาทิตย์ละ 1 ครั้ง

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของสภาพจำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรมตามโครงการต่าง ๆ ในแต่ละปี

สภาพการจัดกิจกรรม	N	(กลุ่มตัวอย่าง = 97)	
		จำนวน คนตอบ (คน)	ร้อยละ
1. ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	97	6	6.18
2. ปีละ 1-2 ครั้ง	97	84	86.60
3. ปีละ 3-4 ครั้ง	97	7	7.22
4. ปีละ 5 ครั้งขึ้นไป	97	0	0.00

จากตาราง 6 พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมปีละ 1-2 ครั้ง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.60 รองลงมา คือ ปีละ 3-4 ครั้ง ร้อยละ 7.22 และมีผู้ที่ยังไม่เคยได้รับการฝึกอบรม จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.18

จากผลการสัมภาษณ์ บุคลากรส่วนใหญ่จะได้รับการฝึกอบรมปีละ 1-2 ครั้ง แต่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการและความรู้ที่ได้รับ ซึ่งได้เสนอความเห็นว่าการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ 3-4 ครั้งต่อปี จึงจะเพียงพอและช่วยให้ได้รับความรู้อย่างเต็มที่ สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพได้

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของสภาพปัญหาที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม

สภาพการจัดกิจกรรม	N	(กลุ่มตัวอย่าง = 97)	
		จำนวน	ร้อยละ
คนตอบ (คน)			
- ไม่มี	97	49	50.52
- มี	97	48	49.48
1. โครงการที่จัดขึ้นไม่ตรงกับความต้องการ ของบุคลากร	48	9	18.75
2. เนื้อหาสาระไม่เป็นประโยชน์สำหรับนำมาใช้ ในการปฏิบัติงาน	48	16	33.33
3. บุคลากรขาดความสนใจ	48	4	8.33
4. งบประมาณมีไม่เพียงพอ	48	41	85.42
5. บุคลากรไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	48	10	20.83

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรเห็นว่าไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 50.52 และมีปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 49.48 ซึ่งมีความแตกต่างกันไม่มากนัก โดยมีสภาพปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณมีไม่เพียงพอมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.42 รองลงมา คือ ปัญหาเกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่เข้าอบรมไม่เป็นประโยชน์สำหรับนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 33.33 ปัญหาบุคลากรไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 20.83 โครงการที่จัดขึ้นไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร ร้อยละ 18.75 และปัญหาบุคลากรขาดความสนใจในการฝึกอบรม ร้อยละ 8.33 ตามลำดับ

จากผลการสัมภาษณ์ บุคลากรเห็นว่างบประมาณมีไม่เพียงพอ ก่อให้เกิดปัญหาต่อการฝึกอบรมมากที่สุด เพราะถ้าไม่มีงบประมาณในการดำเนินการ บุคลากรก็ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ จึงควรจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมให้เพียงพอ นอกจากนี้ ยังมีปัญหาในเรื่องการจำกัดจำนวนบุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรม และระยะทางไกลสถานที่ไม่เอื้ออำนวยอีกด้วย

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของสภาพการให้บุคลากรดำเนินการหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมแล้ว

สภาพการจัดกิจกรรม	N	(กลุ่มตัวอย่าง = 97)	
		จำนวน	ร้อยละ
1. ทำบันทึกรายงานผู้บังคับบัญชา	97	74	76.29
2. แจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง/ผู้ร่วมงานทราบ	97	77	79.38
3. ไม่ได้ดำเนินการใด ๆ	97	2	2.06

จากตาราง 8 พบว่า หลังจากเข้ารับการฝึกอบรมแล้ว บุคลากรจะดำเนินการแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง/ผู้ร่วมงานทราบ คิดเป็นร้อยละ 79.38 ทำบันทึกรายงานผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 76.29 และไม่ได้ดำเนินการใด ๆ เลย ร้อยละ 2.06

จากผลการสัมภาษณ์ หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว บุคลากรจะดำเนินการแจ้งเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมให้กับเพื่อนร่วมงานทราบ และทำบันทึกรายงานผู้บังคับบัญชาทราบ และจัดเก็บไว้เป็นหลักฐาน เพื่อความถูกต้องตามระเบียบและเพื่อเป็นการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับให้กับผู้ร่วมงานที่ไม่ได้ไปอบรมได้ทราบ

2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ มาวิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตาราง 9 - 12 ดังนี้

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของสภาพการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการกับหน่วยงานต่าง ๆ

สภาพการจัดกิจกรรม	N	(กลุ่มตัวอย่าง = 97)	
		จำนวน	ร้อยละ
คนตอบ (คน)			
- มี	97	97	100.00
- ไม่มี เนื่องจาก	97	0	0.00
1. งบประมาณมีไม่เพียงพอ	0	0	0.00
2. บุคลากรขาดความสนใจ	0	0	0.00
3. ผู้บริหารเห็นว่าการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ ไม่มีความจำเป็น	0	0	0.00
4. บุคลากรไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	0	0	0.00

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น คิดเป็นร้อยละ 100 โดยไม่มีบุคลากรคนใดที่ไม่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ

จากผลการสัมภาษณ์ บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการทุกคน แต่ส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการปีละ 1 ครั้ง เพราะต้องมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของสภาพวิธีดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

สภาพการจัดกิจกรรม	N	(กลุ่มตัวอย่าง = 97)	
		จำนวน	ร้อยละ
คนตอบ (คน)			
1. ส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น	97	93	95.88
2. ให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ตำแหน่งงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติ	97	82	84.54
3. สนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ	97	24	24.74
4. สอบถามความต้องการของบุคลากร	97	41	42.27

จากตาราง 10 พบว่า สภาพวิธีดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้มากที่สุด คือ การส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น คิดเป็นร้อยละ 95.88 รองลงมา คือ การให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติ ร้อยละ 84.54 การสอบถามความต้องการของบุคลากร ร้อยละ 42.27 และการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ร้อยละ 24.74 ตามลำดับ

จากผลการสัมภาษณ์ บุคลากรจะได้รับการส่งให้เข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น มากที่สุด เนื่องจาก ง่ายต่อการดำเนินงานและสามารถจำกัดจำนวนบุคลากรในการส่งเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้ตามความต้องการและตามงบประมาณที่ได้มีการจัดสรรไว้เรียบร้อยแล้ว

ตาราง 11 จำนวนและร้อยละของสภาพการพิจารณาจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ

สภาพการจัดกิจกรรม	N	(กลุ่มตัวอย่าง = 97)	
		จำนวน คนตอบ (คน)	ร้อยละ
1. จากความสนใจและความต้องการของบุคลากร	97	40	41.24
2. จากความเหมาะสมของหน้าที่และตำแหน่งงาน	97	76	78.35
3. โครงการและหัวข้อเรื่องที่เข้าร่วมประชุม	97	80	82.47
4. จากประสบการณ์ของบุคลากร	97	28	28.87
5. คุณประโยชน์ที่บุคลากรสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	97	81	83.51

จากตาราง 11 พบว่า การจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการจะพิจารณาจากคุณประโยชน์ที่บุคลากรสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.51 รองลงมา คือ จากโครงการและหัวข้อเรื่องที่เข้าร่วมประชุม ร้อยละ 82.47 จากความเหมาะสมของหน้าที่และตำแหน่งงาน ร้อยละ 78.35 จากความสนใจและความต้องการของบุคลากร ร้อยละ 41.24 และพิจารณาจากประสบการณ์ของบุคลากรที่เข้าร่วมประชุมน้อยที่สุด ร้อยละ 28.87

จากผลการสัมภาษณ์ การพิจารณาให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ นอกจากจะดูจากโครงการและหัวข้อเรื่องที่เข้าร่วมประชุมแล้ว การตัดสินใจของผู้บริหารว่าจะพิจารณาอนุญาตหรือไม่ เป็นสิ่งสำคัญมากกว่า เพราะถ้าผู้บริหารไม่พิจารณาอนุญาตให้เข้าร่วมประชุมแล้ว ก็ไม่สามารถดำเนินการใด ๆ ได้ ดังนั้น จึงต้องทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการด้วย

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละของสภาพปัญหาที่เกี่ยวกับการให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม
เชิงปฏิบัติการ

สภาพการจัดกิจกรรม	N	(กลุ่มตัวอย่าง = 97)	
		จำนวน	ร้อยละ
		คนตอบ (คน)	
- ไม่มี	97	52	53.61
- มี โดยประสบปัญหาในด้านต่าง ๆ ดังนี้	97	45	46.39
1. บุคลากรไม่มีทักษะพื้นฐานในเรื่องที่เข้าร่วมประชุม	45	13	28.89
2. บุคลากรขาดความสนใจ	45	7	15.56
3. งบประมาณมีไม่เพียงพอ	45	38	84.44
4. บุคลากรไม่มีการพัฒนาขึ้นหลังจากเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ	45	11	24.44

จากตาราง 12 พบว่า การให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการไม่ประสบปัญหา ร้อยละ 53.61 และที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ ร้อยละ 46.39 โดยมีปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณมีไม่เพียงพอมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 84.44 รองลงมา คือ ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรไม่มีทักษะพื้นฐานในเรื่องที่เข้าร่วมประชุม ร้อยละ 28.89 ปัญหาบุคลากรไม่มีการพัฒนาขึ้นหลังจากเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ร้อยละ 24.44 และปัญหาบุคลากรขาดความสนใจมีน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 15.56

จากผลการสัมภาษณ์ นอกจากปัญหาในเรื่องงบประมาณมีไม่เพียงพอมากที่สุดแล้ว บุคลากรเห็นว่ายังมีปัญหาในเรื่องของการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในแต่ละปีมีน้อยมาก ทำให้ไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร เพราะบุคลากรไม่สามารถเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการได้ครบหมดทุกคนในคราวเดียว จะต้องมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไป จึงน่าจะมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้มากกว่านี้ และจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ

3) การศึกษาต่อ

ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยวิธีการศึกษาต่อ มาวิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตาราง 13 - 17 ดังนี้

ตาราง 13 จำนวนและร้อยละของสภาพการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

สภาพการจัดกิจกรรม	N	(กลุ่มตัวอย่าง = 97)	
		จำนวน	ร้อยละ
- มี	97	93	95.88
- ไม่มี เนื่องจาก	97	4	4.12
1. งบประมาณมีไม่เพียงพอ	4	4	100.00
2. บุคลากรขาดความสนใจ	4	-	0.00
3. ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการให้บุคลากรศึกษาต่อ	4	3	75.00

จากตาราง 13 พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 97 คน บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 95.88 และไม่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.12 โดยทุกคนให้ความเห็นว่า เนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอ รองลงมา คือ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการให้บุคลากรศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 75.00

จากผลการสัมภาษณ์ บุคลากรมีความต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แต่ละปีมีเป็นจำนวนมาก แต่งบประมาณในการส่งเสริมด้านการศึกษาต่อของบุคลากรมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร และบุคลากรจะได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้ประมาณปีละ 2 – 3 คน

ตาราง 14 จำนวนและร้อยละของสภาพการแต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรที่ได้รับการศึกษาต่อ

สภาพการจัดกิจกรรม	N	(กลุ่มตัวอย่าง = 97)	
		จำนวน	ร้อยละ
- ไม่แต่งตั้ง	97	7	7.22
- แต่งตั้ง โดยแต่งตั้งจาก	97	90	92.78
1. นายกองค้ำกรปกครองส่วนท้องถิ่น	90	72	80.00
2. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	90	84	93.33
3. หัวหน้าส่วนการศึกษา/นักวิชาการศึกษา	90	85	94.44
4. สมาชิกสภาท้องถิ่น	90	6	6.67
5. ประธานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	90	5	5.56
6. อื่น ๆ บุคลากร	90	13	14.44
ท้องถิ่นอำเภอ	90	7	7.78
รองนายก	90	10	11.11

จากตาราง 14 พบว่า มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรที่ได้รับการศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 92.78 โดยผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้าส่วนการศึกษา/นักวิชาการศึกษา ร้อยละ 94.44 รองลงมา คือ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร้อยละ 93.33 และนายกองค้ำกรปกครองส่วนท้องถิ่น ร้อยละ 80.00 ตามลำดับ และมีคณะกรรมการอื่น ๆ ที่ได้รับการแต่งตั้ง คือ บุคลากร ร้อยละ 14.44 รองนายกองค้ำกรปกครองส่วนท้องถิ่น ร้อยละ 11.11 ท้องถิ่นอำเภอ ร้อยละ 7.78 สมาชิกสภาท้องถิ่น ร้อยละ 6.67 และประธานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 5.56 แต่บางแห่งไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรที่ได้รับการศึกษาต่อ คิดเป็น ร้อยละ 7.22

จากผลการสัมภาษณ์ เนื่องจากนักวิชาการศึกษา เป็นผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงกับบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงควรได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการเป็นลำดับแรก ส่วนตำแหน่งอื่น ๆ มีการแต่งตั้งโดยตำแหน่ง ได้แก่ นายกองค้ำกรปกครองส่วนท้องถิ่น รองนายกองค้ำกร

ปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากร เป็นต้น แล้วแต่ว่าจะมีการแต่งตั้งกี่คน แต่อย่างน้อยต้องมีตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป

ตาราง 15 จำนวนและร้อยละของสภาพหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาให้บุคลากรศึกษาต่อ

สภาพการจัดกิจกรรม	N	(กลุ่มตัวอย่าง = 97)	
		จำนวน คนตอบ (คน)	ร้อยละ
1. วุฒิกการศึกษา	97	78	80.41
2. ประสบการณ์ในการทำงาน	97	91	93.81
3. ความพร้อมของบุคลากร	97	40	41.24
4. ความรู้ความสามารถของบุคลากร	97	22	22.68

จากตาราง 15 พบว่า การพิจารณาให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการใช้หลักเกณฑ์ด้านประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.81 รองลงมา คือ วุฒิกการศึกษา ร้อยละ 80.41 ความพร้อมของบุคลากร ร้อยละ 41.24 และใช้หลักเกณฑ์จากความรู้ความสามารถของบุคลากรน้อยที่สุด ร้อยละ 22.68

จากผลการสัมภาษณ์ มีการใช้หลักเกณฑ์ด้านประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด เนื่องจาก บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคนใดที่ทำงานมานาน แต่ยังไม่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย ก็จะได้รับสิทธิ์ในการได้รับการพิจารณาให้ศึกษาต่อก่อนคนอื่น ตามงบประมาณที่ได้จัดสรรในแต่ละปีว่าสามารถจัดสรรให้ศึกษาต่อได้จำนวนกี่คน ส่วนคนอื่น ๆ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าก็จะได้รับสิทธิ์ในปีถัดไป

ตาราง 17 จำนวนและร้อยละของสภาพปัญหาที่เกี่ยวกับการให้บุคลากรศึกษาต่อ

สภาพการจัดกิจกรรม	N	(กลุ่มตัวอย่าง = 97)	
		จำนวน	ร้อยละ
- ไม่มี	97	37	38.14
- มี โดยประสบปัญหาในด้านต่าง ๆ ดังนี้	97	60	61.86
1. ขั้นตอนการขอรับการศึกษาต่อยุ่งยาก	60	2	3.33
2. บุคลากรไม่มีความพร้อมหรือมีภาระไม่สามารถศึกษาต่อได้	60	1	1.67
3. งบประมาณมีไม่เพียงพอ	60	53	88.33
4. บุคลากรไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาต่อ	60	3	5.00
5. ขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการการศึกษาต่อ	60	13	21.67
6. มีการจำกัดจำนวนบุคลากรที่ได้รับการศึกษาต่อ	60	53	88.33

จากตาราง 17 พบว่า บุคลากรเห็นว่าไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการให้บุคลากรศึกษาต่อ ร้อยละ 38.14 และมีปัญหาเกี่ยวกับการให้บุคลากรศึกษาต่อ ร้อยละ 61.86 โดยประสบปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณมีไม่เพียงพอและมีการจำกัดจำนวนบุคลากรที่ได้รับการศึกษาต่อมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.33 ปัญหาเกี่ยวกับการขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการการศึกษาต่อ ร้อยละ 21.67 ปัญหาบุคลากรไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาต่อ ร้อยละ 5.00 ปัญหาขั้นตอนการขอรับการศึกษาต่อยุ่งยาก ร้อยละ 3.33 และปัญหาบุคลากรไม่มีความพร้อมหรือมีภาระไม่สามารถศึกษาต่อได้น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 1.67

จากผลการสัมภาษณ์ นอกจากปัญหาในด้านงบประมาณมีไม่เพียงพอและมีการจำกัดจำนวนบุคลากรที่ได้รับการศึกษาต่อแล้ว ยังมีปัญหาในเรื่องผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง เพราะหากผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญแล้ว การส่งเสริมหรือการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นก็ไม่สามารถทำได้

4) การทัศนศึกษาดูงาน

ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยวิธีการทัศนศึกษาดูงาน มาวิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตาราง 18 - 21 ดังนี้

ตาราง 18 จำนวนและร้อยละของสภาพการส่งเสริมให้บุคลากรไปทัศนศึกษาดูงาน

สภาพการจัดกิจกรรม	N	(กลุ่มตัวอย่าง = 97)	
		จำนวน คนตอบ (คน)	ร้อยละ
- มี	97	62	63.92
- ไม่มี เนื่องจาก	97	35	36.08
1. งบประมาณมีไม่เพียงพอ	35	27	77.14
2. บุคลากรขาดความสนใจ	35	-	0.00
3. ผู้บริหารเห็นว่าการทัศนศึกษาดูงาน ไม่มีความจำเป็น	35	18	51.43
4. การทัศนศึกษาดูงานเป็นการสิ้นเปลือง และเสียเวลา	35	11	31.43
5. บุคลากรไม่สามารถนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้	35	5	14.29

จากตาราง 18 พบว่า มีการส่งเสริมให้บุคลากรไปทัศนศึกษาดูงาน ร้อยละ 63.92 และไม่มีส่งเสริมให้บุคลากรไปทัศนศึกษาดูงาน ร้อยละ 36.08 โดยสาเหตุเนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.14 ผู้บริหารเห็นว่าการทัศนศึกษาดูงานไม่มีความจำเป็น ร้อยละ 51.43 การทัศนศึกษาดูงานเป็นการสิ้นเปลืองและเสียเวลา ร้อยละ 31.43 และบุคลากรไม่สามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ร้อยละ 14.29 ตามลำดับ

จากผลการสัมภาษณ์ ในแต่ละปีหน่วยงานจะมีการจัดตั้งงบประมาณเพื่อให้บุคลากรได้ไปทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการ

ปฏิบัติงาน แต่บางหน่วยงานก็ไม่ได้ตั้งงบประมาณไว้เพราะงบประมาณมีไม่เพียงพอ เนื่องจากในหน่วยงานมีรายจ่ายด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นมากกว่าและมีเป็นจำนวนมาก ทำให้ไม่มีงบประมาณสำหรับให้บุคลากรได้ไปทัศนศึกษาดูงาน

ตาราง 19 จำนวนและร้อยละของสภาพการพิจารณาเกี่ยวกับสถานที่ในการทัศนศึกษาดูงาน

สภาพการจัดกิจกรรม	N	(กลุ่มตัวอย่าง = 97)	
		จำนวน	ร้อยละ
1. ดูจากหน่วยงานที่ได้รับมาตรฐานและรางวัลในด้านการจัดการศึกษา	97	64	65.98
2. ดูจากหน่วยงานที่มีความสามารถในการบริหารงาน	97	40	41.24
3. ดูจากหน่วยงานที่บุคลากรในหน่วยงานนั้นได้รับรางวัล	97	28	28.87
4. ดูจากหน่วยงานหรือสถานที่ที่ทุกคนสนใจ	97	60	61.86
5. อื่น ๆ ไม่ทราบเนื่องจากไม่ได้จัดการทัศนศึกษาดูงาน	97	10	10.31

จากตาราง 19 พบว่า การพิจารณาเกี่ยวกับสถานที่ในการทัศนศึกษาดูงานจะดูจากหน่วยงานที่ได้รับมาตรฐานและรางวัลในด้านการจัดการศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.98 รองลงมา คือ ดูจากหน่วยงานหรือสถานที่ที่ทุกคนสนใจ ร้อยละ 61.86 ดูจากหน่วยงานที่มีความสามารถในการบริหารงาน ร้อยละ 41.24 และดูจากหน่วยงานที่บุคลากรในหน่วยงานนั้นได้รับรางวัลน้อยที่สุด ร้อยละ 28.87 และอื่น ๆ ก็คือไม่ทราบเนื่องจากไม่ได้จัดการทัศนศึกษาดูงาน ร้อยละ 10.31

จากผลการสัมภาษณ์ การเลือกสถานที่ในการทัศนศึกษาดูงาน ส่วนมากผู้บริหารจะเป็นคนกำหนดสถานที่เอง ซึ่งในบางครั้งสถานที่ที่จัดไปทัศนศึกษาดูงานไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ตามโครงการที่จัด และไม่ค่อยจะเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แต่ถ้าผู้บริหารกำหนดให้หัวหน้าส่วนการศึกษาหรือผู้ที่รับผิดชอบบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นผู้ดำเนินการ โครงการในการทัศนศึกษาดูงานเอง ส่วนมากก็จะไปทัศนศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ตรงกับโครงการและตามความต้องการของบุคลากร คือ จะดูจากหน่วยงานที่ได้รับมาตรฐานและรางวัลในด้านการจัดการศึกษาเป็นอันดับแรก

ตาราง 20 จำนวนและร้อยละของสภาพจำนวนครั้งที่จัดให้บุคลากรไปทัศนศึกษาดูงานในแต่ละปี

สภาพการจัดกิจกรรม	N	(กลุ่มตัวอย่าง = 97)	
		จำนวน คนตอบ (คน)	ร้อยละ
- ไม่จัด	97	31	31.96
- จัด ดังนี้	97	66	68.04
1. ปีละ 1 ครั้ง	66	52	78.79
2. ปีละ 2 ครั้ง	66	6	9.09
3. ปีละ 3 ครั้ง	66	-	0.00
4. อื่น ๆ ไม่แน่นอน	66	8	12.12

จากตาราง 20 พบว่า ในแต่ละปีมีการจัดให้บุคลากรไปทัศนศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 68.04 โดยมีการจัดทัศนศึกษาดูงาน ปีละ 1 ครั้งมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.79 และอื่น ๆ คือ ไม่แน่นอนแล้วแต่งบประมาณ ร้อยละ 12.12 นอกจากนั้นมีการจัดทัศนศึกษาดูงาน ปีละ 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 9.09 และมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งที่ไม่มีการจัดทัศนศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 31.96

จากผลการสัมภาษณ์ บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการไปทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่และอยากให้มีการจัดตั้งงบประมาณเพื่อให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีโอกาสไปทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เป็นประจำทุกปี

ตาราง 21 จำนวนและร้อยละของสภาพปัญหาที่เกี่ยวกับการจัดทัศนศึกษาดูงาน

สภาพการจัดกิจกรรม	N	(กลุ่มตัวอย่าง = 97)	
		จำนวน	ร้อยละ
		คนตอบ (คน)	
- ไม่มี	97	38	39.18
- มี โดยประสบปัญหาในด้านต่าง ๆ ดังนี้	97	59	60.82
1. งบประมาณมีไม่เพียงพอ	59	56	94.92
2. ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด	59	26	44.07
3. สภาพแวดล้อมและสถานที่ไม่เอื้ออำนวย	59	-	0.00
4. โครงการที่จัดขึ้นไม่ตรงกับความต้องการ ของบุคลากร	59	5	8.47
5. บุคลากรไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ และพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานได้	59	9	15.25

จากตาราง 21 พบว่า บุคลากรเห็นว่าการจัดทัศนศึกษาดูงานไม่มีปัญหา ร้อยละ 39.18 และมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดทัศนศึกษาดูงาน ร้อยละ 60.82 โดยมีสภาพปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณมีไม่เพียงพอมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.92 รองลงมา คือ ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ร้อยละ 44.07 ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้และพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานได้ ร้อยละ 15.25 และปัญหาโครงการที่จัดขึ้นไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากรมีน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 8.47

จากผลการสัมภาษณ์ นอกจากปัญหาในด้านงบประมาณที่มีไม่เพียงพอแล้ว บุคลากรเห็นว่ายังมีปัญหาในเรื่องของผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการทัศนศึกษาดูงาน และมีการทัศนศึกษาดูงานน้อยมาก ซึ่งสภาพปัญหาทั้ง 2 อย่างนี้ ก็มีผลมาจากการที่งบประมาณมีไม่เพียงพอ จึงไม่สามารถดำเนินการอย่างอื่นต่อเนื่องได้ ดังนั้นจึงควรมีการแก้ไขปัญหาในเรื่องของงบประมาณก่อน จึงจะสามารถแก้ไขปัญหอย่างอื่นได้ตามมา

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณากรในศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัด
กิจกรรมการพัฒนาคณากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 4 กิจกรรม ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุม
เชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อและการทัศนศึกษาดูงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยการ
จัดลำดับความถี่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตาราง 22 - 23 ดังนี้

ตาราง 22 ปัญหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ข้อที่	ประเด็นปัญหา	ความถี่ (f)
	การฝึกอบรม	
1	งบประมาณมีไม่เพียงพอ	54
2	ระยะทางไกล สถานที่ไม่เอื้ออำนวย	49
3	วิทยากรนำเสนอไม่น่าสนใจ	42
4	เรื่องฝึกอบรมไม่น่าสนใจ ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงาน	38
5	มีการจำกัดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	50
6	ไม่มีความต่อเนื่อง	32
	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	
1	ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน	51
2	งบประมาณมีไม่เพียงพอ	48
3	การจัดประชุมเชิงปฏิบัติในแต่ละปีมีน้อยมาก	45
4	ระยะเวลาไม่เหมาะสม ใช้เวลานาน	37
	การศึกษาต่อ	
1	งบประมาณมีไม่เพียงพอ	51
2	มีการจำกัดจำนวนและคุณสมบัติผู้ที่ศึกษาต่อ	42
3	ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ	32

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นปัญหา	ความถี่ (f)
	การทัศนศึกษาดูงาน	
1	งบประมาณมีไม่เพียงพอ	53
2	มีการทัศนศึกษาดูงานน้อยมาก	48
3	ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการทัศนศึกษาดูงาน	36
4	สถานที่ไปทัศนศึกษาดูงานไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ	30

จากตารางที่ 22 ปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ทั้ง 4 กิจกรรม ผู้วิจัยได้จัดลำดับความถี่ 3 ลำดับแรก ดังนี้

การฝึกอบรม คือ งบประมาณมีไม่เพียงพอ มีการจำกัดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและระยะทางไกล สถานที่ไม่เอื้ออำนวย

การประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน งบประมาณมีไม่เพียงพอ และการจัดประชุมเชิงปฏิบัติในแต่ละปีมีน้อยมาก

การศึกษาต่อ คือ งบประมาณมีไม่เพียงพอ มีการจำกัดจำนวนและคุณสมบัติผู้ที่จะศึกษาต่อ และผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ

การทัศนศึกษาดูงาน คือ งบประมาณมีไม่เพียงพอ มีการทัศนศึกษาดูงานน้อยมาก และผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการทัศนศึกษาดูงาน

ตาราง 23 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ข้อที่	ประเด็นข้อเสนอแนะ	ความถี่ (f)
	การฝึกอบรม	
1	ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ	53
2	ควรกระจายโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง	51
3	ควรจัดฝึกอบรมภายในจังหวัด	47

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นข้อเสนอแนะ	ความถี่ (f)
	การฝึกอบรม	
4	ควรมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละ 2 - 3 ครั้ง	41
5	วิทยากรควรมีเทคนิคและวิธีการพูดที่น่าสนใจ	40
6	เรื่องที่จัดอบรมควรเป็นเรื่องที่ทันสมัย น่าสนใจ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	44
	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	
1	ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมตามความต้องการและความเหมาะสม	48
2	ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ	47
3	ควรจัดให้มีกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติให้มากขึ้น	42
4	ควรจัดระยะเวลาในการประชุมเชิงปฏิบัติการให้มีความเหมาะสม ไม่น้อยและไม่มากเกินไปจนเกิดความเบื่อหน่าย	38
	การศึกษาคู่	
1	ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ	51
2	ให้ผู้สนใจเข้ารับการศึกษาต่อทุกคน	47
3	ชี้แจงให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการศึกษาคู่	30
	การทัศนศึกษาดูงาน	
1	ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ	53
2	ควรจัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานให้มากขึ้นอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	50
3	ชี้แจงให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการทัศนศึกษาดูงาน	38
4	ควรไปดูทัศนศึกษาดูงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	32

จากตารางที่ 23 ข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ทั้ง 4 กิจกรรม ผู้วิจัยได้จัดลำดับความถี่ 3 ลำดับแรก ดังนี้

การฝึกอบรม

1. ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอเพื่อบุคลากรจะได้เข้ารับการฝึกอบรมเมื่อหน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดขึ้น
2. ควรกระจายโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง
3. ควรจัดฝึกอบรมภายในจังหวัด เพื่อความสะดวกในการเดินทางและเป็นการประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ

1. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมตามความต้องการและความเหมาะสม
2. ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ
3. ควรจัดให้มีกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติให้มากขึ้น เพื่อบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงาน

การศึกษาต่อ

1. ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ
2. ให้ผู้สนใจเข้ารับการศึกษาคือทุกคน
3. ชี้แจงให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ

การทัศนศึกษาดูงาน

1. ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและมีการวางแผนการดำเนินงานให้พร้อม
2. ควรจัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานให้มากขึ้นอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
3. ชี้แจงให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการทัศนศึกษาดูงาน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัทภูมิ จังหวัดสงขลา

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi - structured interview) เกี่ยวกับแนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ ข้อมูล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นด้วยกับการนำแนวทางการพัฒนาบุคลากรและแนวนโยบายการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ และการทัศนศึกษาดูงาน ซึ่งเป็นแนวทางที่มีความเหมาะสม สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยตรง ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 กิจกรรม ได้มีการดำเนินการโดยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

การฝึกอบรม มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ รวมถึงการสนับสนุนด้านงบประมาณให้เพียงพอ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีการส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการกับหน่วยงานต่าง ๆ โดยการสอบถามตามความต้องการและความสนใจของบุคลากร และการสนับสนุนด้านงบประมาณ

การศึกษาต่อ มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา การจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมด้านการศึกษาของบุคลากร

การทัศนศึกษาดูงาน มีการจัดให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปทัศนศึกษาดูงานจากหน่วยงานนอกสถานที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

สภาพปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 4 กิจกรรม สามารถรวบรวมได้ ดังนี้

การฝึกอบรม ได้แก่ บุคลากรขาดความสนใจ โครงการที่ฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร วิทยากรไม่มีทักษะในการจูงใจทำให้น่าเบื่อ และงบประมาณมีไม่เพียงพอ ทำให้บุคลากรไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ทุกคน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ โครงการที่เข้าร่วมประชุมฯ ไม่มีความต่อเนื่อง บุคลากรไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และงบประมาณมีไม่เพียงพอ

การศึกษาต่อ ได้แก่ มีการจำกัดจำนวนบุคลากรเนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอที่จะให้บุคลากรได้ศึกษาต่อทุกคน

การทัศนศึกษาดูงาน ได้แก่ สถานที่ไม่สะดวกในการเดินทาง ผู้บริหารเห็นว่าไม่มีความจำเป็น และงบประมาณมีไม่เพียงพอ

2. แนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่เห็นว่าการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ และการทัศนศึกษาดูงาน มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ได้มีการปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นประจำอยู่แล้ว ส่วนกิจกรรมอื่น ๆ ก็อาจจะมีเพิ่มเติมบ้าง แต่ก็ใช้วิธีการเดียวกับการฝึกอบรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ การส่งบุคลากรเข้าร่วมในโครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้น ทั้งนี้ สิ่งที่สำคัญในการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร คือ งบประมาณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่และมีความต่อเนื่อง โดยผู้ให้การสัมภาษณ์ได้เสนอแนวทางปฏิบัติในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลปรากฏผลตามตาราง 24 ดังนี้

ตาราง 24 แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สภาพที่พบ	แนวทางการปฏิบัติ	บทบาทผู้ที่เกี่ยวข้อง
1. งบประมาณมีไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	- ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ โดยในแต่ละปีควรตั้งงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอตามความต้องการและจำนวนของบุคลากร	คณะผู้บริหาร - กำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว - สนับสนุนและส่งเสริมงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ - ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเป็นระยะ ๆ และต่อเนื่อง

ตาราง 24 (ต่อ)

สภาพที่พบ	แนวทางการปฏิบัติ	บทบาทผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. มีการจำกัดจำนวนบุคลากร	<p>- ควรให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและมีการสอบถามความสมัครใจของบุคลากร</p>	<p>คณะผู้บริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - พิจารณาการเบิกจ่ายเงินงบประมาณให้ดำเนินไปด้วยความถูกต้องตามวัตถุประสงค์และคำนึงถึงความประหยัด - ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทุกคน โดยการสับเปลี่ยนหมุนเวียนไปตามความเหมาะสม <p>ผู้ปฏิบัติ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เสนอโครงการที่สนใจจะเข้าร่วมและแจ้งให้ผู้บริหารทราบโดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี
3. ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	<p>- ควรมีการชี้แจงและอธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ของการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ผู้บริหารทราบ</p>	<p>คณะผู้บริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสามารถดำเนินการได้จริง - พิจารณาถึงประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับและรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม - สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ตาราง 24 (ต่อ)

สภาพที่พบ	แนวทางการปฏิบัติ	บทบาทผู้ที่เกี่ยวข้อง
		<p>ผู้ปฏิบัติ</p> <ul style="list-style-type: none"> - รายงานสรุปผลที่ได้รับจากการเข้าร่วมการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ผู้บริหารทราบ - นำเสนอผลงาน พร้อมทั้งคุณประโยชน์ของการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ผู้บริหารทราบ
<p>4. บุคลากรไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการควรพิจารณาถึงหัวข้อและรายละเอียดต่าง ๆ ของโครงการที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการว่ามีประโยชน์และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือไม่</p>	<p>คณะผู้บริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - พิจารณาหัวข้อและรายละเอียดต่าง ๆ ของโครงการ ว่ามีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรหรือหน่วยงานอย่างไรบ้าง - เสนอแนะให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับวิธีการในการนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน <p>ผู้ปฏิบัติ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ค้นคว้าหาข้อมูลและข่าวสารที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน

ตาราง 24 (ต่อ)

สภาพที่พบ	แนวทางการปฏิบัติ	บทบาทผู้ที่เกี่ยวข้อง
	<p>- หลังจากมีการจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในกิจกรรมต่าง ๆ แล้ว ควรให้บุคลากรจัดทำรายงานและสรุปผลที่ได้รับให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ร่วมงานทราบด้วย</p>	<p>คณะผู้บริหาร</p> <p>- กำหนดข้อตกลงในการให้บุคลากรจัดทำรายงานและสรุปผลเกี่ยวกับความรู้และประโยชน์ที่ได้รับ เพื่อการปฏิบัติที่เป็นแนวทางเดียวกัน</p> <p>ผู้ปฏิบัติ</p> <p>- รายงานและสรุปผลความรู้ที่ได้รับให้ผู้บริหารและผู้ร่วมงานทราบ</p>