

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย การศึกษาสภาพและแนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนानุเคราะห์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์และแนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสงขลา ใน 4 กิจกรรม ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ และการทัศนศึกษาดูงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างคือ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 7 คน นักวิชาการศึกษา จำนวน 7 คน และผู้ดูแลเด็กจำนวน 83 คน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างคือ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 คน นักวิชาการศึกษา จำนวน 5 คน และผู้ดูแลเด็ก จำนวน 5 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - structured interview) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ (percentage)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาสภาพและแนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสงขลา สรุปผลได้ดังนี้

1. สภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสงขลา

ด้านการฝึกอบรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสภาพส่งเสริมให้นุเคราะห์เข้ารับการศึกษา โดยใช้วิธีการส่งนุเคราะห์เข้ารับการศึกษาพร้อมกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น โดยพิจารณาจากโครงการและเนื้อหาสาระที่เข้ารับการศึกษา นุเคราะห์จะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ

การส่งเสริมสุขภาพปากและฟันเด็กมากที่สุด ปีละ 1 - 2 ครั้ง ซึ่งหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้บุคลากรดำเนินการโดยการแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง/ผู้ร่วมงานทราบ สภาพปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่จะมีปัญหาในเรื่องของงบประมาณมีไม่เพียงพอมากที่สุด ปัญหาในด้านอื่น ๆ ได้แก่ เนื้อหาสาระไม่เป็นประโยชน์สำหรับนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน บุคลากรจึงไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ รวมถึงโครงการที่จัดขึ้นไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร ทำให้บุคลากรขาดความสนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม

ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งมีสภาพการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น จะใช้วิธีการส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานต่าง ๆ โดยพิจารณาจากคุณประโยชน์ที่บุคลากรสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด และไม่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่ไม่มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ สภาพปัญหาเกี่ยวกับการประชุมเชิงปฏิบัติการที่มีมากที่สุด คือ งบประมาณมีไม่เพียงพอ ปัญหาในด้านอื่น ๆ ได้แก่ บุคลากรไม่มีทักษะพื้นฐานในเรื่องที่เข้าร่วมประชุม และบุคลากรไม่มีการพัฒนาขึ้นหลังจากเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ด้านการศึกษาต่อ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสภาพการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นปีละ 2 คนมากที่สุด โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรที่ได้รับการศึกษาต่อ ได้แก่ หัวหน้าส่วนการศึกษานักวิชาการศึกษา ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา คือ ประสิทธิภาพในการทำงานและวุฒิการศึกษา โดยส่วนใหญ่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อปีละ 2 คน สภาพปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาต่อที่มีมากที่สุด คือ งบประมาณมีไม่เพียงพอและมีการจำกัดจำนวนบุคลากรที่ได้รับการศึกษาต่อ

ด้านการทัศนศึกษาดูงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสภาพการส่งเสริมให้บุคลากรไปทัศนศึกษาดูงาน ส่วนใหญ่จะจัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานปีละ 1 ครั้ง โดยดูจากหน่วยงานที่ได้รับมาตรฐานและรางวัลในด้านการจัดการศึกษา สภาพปัญหาเกี่ยวกับการทัศนศึกษาดูงานที่มีมากที่สุด คือ งบประมาณมีไม่เพียงพอ ปัญหาในด้านอื่น ๆ คือ ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด บุคลากรไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้และพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานได้

2. แนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลและผลจากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 4 กิจกรรม ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ และการทัศนศึกษาดูงาน โดยได้จัดทำเป็นคู่มือการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย (รายละเอียดดังภาคผนวก จ)

1. นโยบายการพัฒนานุเคราะห์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
3. แนวทางและบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนานุเคราะห์
4. แนวทางและบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน
5. กิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนานุเคราะห์
 - 5.1 การฝึกอบรม
 - 5.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - 5.3 การศึกษาต่อ
 - 5.4 การทัศนศึกษาดูงาน

บรรณานุกรม
ภาคผนวก

การอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่ค้นพบมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา

การจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่วนใหญ่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ส่งเสริมให้มีการจัดขึ้น ทั้ง 4 กิจกรรม ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ และการทัศนศึกษาดูงาน ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้เป็นยุทธวิธีในการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทักษะการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในศูนย์พัฒนา

เด็กเล็ก ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรและแนวนโยบายการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกิจกรรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ส่งเสริมและจัดให้มีขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากที่สุด คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา คือ การศึกษาต่อ ร้อยละ 95.88 การฝึกอบรม ร้อยละ 93.81 และกิจกรรมที่มีการส่งเสริมและจัดน้อยที่สุด คือ การทัศนศึกษาดูงาน ร้อยละ 63.92 ทั้งนี้เพราะ กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกิจกรรมที่องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ สถานศึกษา โรงพยาบาล สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้จัดให้มีโครงการต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้เข้าร่วมมากที่สุดและมีการจัดขึ้นบ่อยครั้งในแต่ละปี ทำให้บุคลากรที่สนใจสามารถหมุนเวียนสับเปลี่ยนเข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการต่าง ๆ ได้ทุกคน ส่วนกิจกรรมอื่น ๆ มีการส่งเสริมและจัดให้มีขึ้นน้อยมาก โดยเฉพาะกิจกรรมการทัศนศึกษาดูงานที่จัดให้มีขึ้นแค่ปีละ 1 ครั้ง

จากข้อมูลผลการสัมภาษณ์ บุคลากรเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการส่งเสริมและจัดกิจกรรมการทัศนศึกษาดูงานน้อย เนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอ เพราะต้องใช้งบประมาณในการดำเนินงานมาก บางหน่วยงานผู้บริหารก็ไม่ให้ความสำคัญเพราะเห็นว่าไม่เป็นประโยชน์ และบุคลากรไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนันต์ กะสิริรักษ์ (2545 : 94-98) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ใช้วิธีการพัฒนาบุคลากร 9 ด้าน คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสอนงาน และการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ วิธีที่ใช้มากที่สุด คือ การฝึกอบรม ร้อยละ 100 รองลงมาคือ ใช้วิธีการจัดปฐมนิเทศ ร้อยละ 95.75 การประชุมเชิงปฏิบัติการ ร้อยละ 81.99 และวิธีการศึกษาต่อ ร้อยละ 78.67 ส่วนวิธีที่ใช้น้อยที่สุดในการพัฒนาบุคลากร คือ การสัมมนา ร้อยละ 56.48 ทั้งนี้เนื่องมาจาก การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีคณะผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะเป็นผู้พิจารณาและให้ความเห็นชอบในการจัดและส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น การให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการให้บุคลากรได้ไปทัศนศึกษาดูงานจากหน่วยงานนอกสถานที่ ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวจะต้องได้รับการพิจารณาและให้ความเห็นชอบจากคณะผู้บริหาร หากคณะผู้บริหารไม่ให้ความเห็นชอบบุคลากรก็ไม่สามารถได้รับการพัฒนาตามกิจกรรมต่าง ๆ ได้ จากผลการสัมภาษณ์ บุคลากรเห็นว่าเพื่อให้คณะผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการจัดกิจกรรมการ

พัฒนาบุคลากรจึงควรมีการชี้แจงและอธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ของการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ผู้บริหารทราบ และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานของตน เพราะบุคลากรถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของหน่วยงาน จึงควรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

จากผลการวิจัยจะเห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด มีวิธีในการดำเนินการ คือ การส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น โดยพิจารณาจากโครงการและหัวข้อเรื่องที่เข้าร่วมประชุม ความเหมาะสมของหน้าที่และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ ยังพิจารณาจากลักษณะของโครงการ วัตถุประสงค์ของโครงการ ความรู้ที่บุคลากรจะได้รับหลังจากที่เข้าร่วมประชุมแล้ว เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังที่ ชาญณรงค์ หนูคง (2543 : 20) ได้กล่าวสรุปว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการที่ผู้บริหารจัดหรือสนับสนุนส่งเสริมให้มีในรูปแบบของการฝึกอบรม การส่งไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์กรให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถ ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งส่งผลให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่ง และมีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป ดังนั้น บุคลากรจึงควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร เพราะบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการที่จะช่วยพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สมุห์ สาคร (2549 : 12) ที่ได้กล่าวสรุปว่า การพัฒนาบุคลากรจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ดังนั้น บุคลากรควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีใจรักงาน มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนมีการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร สังคมและประเทศชาติ

2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ทั้ง 4 กิจกรรม ได้แก่

การฝึกอบรม มีสภาพปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณมีไม่เพียงพอมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.42 รองลงมา คือ ปัญหาเกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่เข้าอบรมไม่เป็นประโยชน์สำหรับนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 33.33 ปัญหาคณาจารย์ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 20.83 โครงการที่จัดขึ้นไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร ร้อยละ 18.75 และปัญหาคณาจารย์ขาดความสนใจในการฝึกอบรม ร้อยละ 8.33

การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีสภาพปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณมีไม่เพียงพอมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 84.44 รองลงมา คือ ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรไม่มีทักษะพื้นฐานในเรื่องที่เข้าร่วมประชุม ร้อยละ 28.89 ปัญหาคณาจารย์ไม่มีการพัฒนาขึ้นหลังจากเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ร้อยละ 24.44 และปัญหาคณาจารย์ขาดความสนใจมีน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 15.56

การศึกษาต่อ มีสภาพปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณมีไม่เพียงพอและมีการจำกัดจำนวนบุคลากรที่ได้รับการศึกษาต่อมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.33 ปัญหาเกี่ยวกับการขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการศึกษาคือ ร้อยละ 21.67 ปัญหาคณาจารย์ไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาต่อ ร้อยละ 5.00 ปัญหาขั้นตอนการขอรับการศึกษาต่อยุ่งยาก ร้อยละ 3.33 และปัญหาคณาจารย์ไม่มีความพร้อมหรือมีภาระไม่สามารถศึกษาต่อได้มีน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 1.67

การทัศนศึกษาดูงาน มีสภาพปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณมีไม่เพียงพอมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.92 รองลงมา คือ ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ร้อยละ 44.07 ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้และพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานได้ ร้อยละ 15.25 และปัญหาโครงการที่จัดขึ้นไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากรมีน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 8.47

จากผลการวิจัย กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ที่มีสภาพปัญหามากที่สุด คือ การทัศนศึกษาดูงาน ในด้านงบประมาณมีไม่เพียงพอ ร้อยละ 94.92 ทั้งนี้เนื่องจาก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีเงินรายได้และเงินอุดหนุนจากรัฐบาลที่แตกต่างกันตามขนาดขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อนำมาจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่าง ๆ จึงต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณจากงานหรือโครงการที่มีความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนก่อน ทำให้การจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ด้านการทัศนศึกษาดูงาน บางครั้งมีไม่เพียงพอ ทำให้ในแต่ละปีบางหน่วยงานไม่มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ด้านการทัศนศึกษาดูงาน เพราะต้องใช้งบประมาณในการดำเนินงานมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ รวมถึงคณะผู้บริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนา

บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเห็นว่าไม่มีความจำเป็นและเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณ แต่จะเน้นให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนส่งเสริมงบประมาณในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งสาธารณูปโภคมากกว่า เช่น การคมนาคม การไฟฟ้า การประปา เป็นต้น ส่งผลให้งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรมีน้อย ไม่เพียงพอกับความต้องการและจำนวนของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนันต์ กะสิริรักษ์ (2545 : 94-98) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยด้านปัญหาในการพัฒนาบุคลากร พบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ บุคลากรไม่ค่อยให้ความสนใจ ร้อยละ 59.24 โรงเรียนไม่ได้มีการเตรียมการในการปฐมนิเทศ ร้อยละ 57.82 การขาดงบประมาณ และขาดวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ร้อยละ 57.35 และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมุห์ สาคร (2549 : 63-66) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอสังขะ เขตพื้นที่การศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาโดยรวมและภาพกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง กิจกรรมที่มีปัญหามากที่สุด คือ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ในด้านการขาดวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ และบุคลากรไม่พัฒนาขึ้นหลังจากการฝึกอบรมแล้ว

จากข้อมูลผลการสัมภาษณ์ บุคลากรได้เสนอแนวคิดเพื่อให้การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ คณะผู้บริหารควรมีการจัดสรรงบประมาณที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในแต่ละกิจกรรมให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากร โดยมีการวางแผนการดำเนินงานให้พร้อม ควรกระจายโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการตาม โครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นอย่างทั่วถึง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด และประสบการณ์ให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อศึกษาต่อ ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการโดยพิจารณาคัดเลือกผู้ที่ได้รับการศึกษาต่อตามหลักเกณฑ์และคุณสมบัติที่กำหนด โดยมีประกาศและแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน ซึ่งในการดำเนินงานควรกระทำด้วยความยุติธรรม และโปร่งใส และหลังจากที่บุคลากรได้รับการพัฒนาในแต่ละกิจกรรมแล้ว ควรมีการจัดทำบันทึกรายงานผลที่ได้รับจากการจัดกิจกรรมให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานทราบ รวมถึงชี้แจงให้ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการที่บุคลากรได้รับการพัฒนาในแต่ละกิจกรรม ทั้งการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ และการทัศนศึกษาดูงาน เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การฝึกอบรม พบว่า งบประมาณมีไม่เพียงพอ เนื้อหาสาระไม่เป็นประโยชน์สำหรับนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน บุคลากรไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน โครงการที่จัดขึ้นไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร มีการจำกัดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และระยะทางไกล สถานที่ไม่เอื้ออำนวย ดังนั้น ในการฝึกอบรมควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากร หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมควรให้บุคลากรจัดทำบันทึกรายงานผลที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานทราบ มีการกระจายโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง สถานที่ในการจัดฝึกอบรมควรจัดฝึกอบรมภายในจังหวัด เพื่อความสะดวกในการเดินทางและเป็นการประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

1.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า หน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการกับหน่วยงานต่าง ๆ มากที่สุด แต่ก็ยังมีปัญหาในด้านของงบประมาณมีไม่เพียงพอ บุคลากรไม่มีทักษะพื้นฐานในเรื่องที่เข้าร่วมประชุม และไม่มีการพัฒนาขึ้นหลังจากเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนั้น จึงควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ และควรจัดให้มีกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติให้มากขึ้นอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

1.3 การศึกษาต่อ พบว่า งบประมาณมีไม่เพียงพอ มีการจำกัดจำนวนและคุณสมบัติผู้ที่ศึกษาต่อ ขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการศึกษาคือ และผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ ดังนั้น จึงควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากรให้ผู้สนใจเข้ารับการศึกษาคือทุกคน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่ได้รับการศึกษาต่อ มีการประกาศและแจ้งเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของผู้ที่จะศึกษาต่อให้ทุกคนได้ทราบ รวมถึงชี้แจงให้ผู้บริหารเห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของการศึกษา

1.4 การทัศนศึกษาดูงาน พบว่า งบประมาณมีไม่เพียงพอ ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด บุคลากรไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้และพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานได้ มีการทัศนศึกษาดูงานน้อยมาก และผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการทัศนศึกษาดูงาน ดังนั้น ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและมีการวางแผนการดำเนินงาน

ให้พร้อม หน่วยงานควรจัดให้มีการทัศนศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมถึงชี้แจงให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการทัศนศึกษา และหลังจากมีการจัดทัศนศึกษาแล้วควรมีการรายงานผลและประโยชน์ที่ได้รับจากการทัศนศึกษาให้ผู้บริหารทราบ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานด้านงบประมาณในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

